

28 avril 2008

PROJET D'ACCREDITATION OBLIGATOIRE

T.E. Armstrong Consulting

ISBN 978-1-4249-6859-6

Le 28 avril 2008

L'honorable John Milloy
Ministre de la Formation et des Collèges et Universités
900, rue Bay
3^e étage, édifice Mowat
Toronto (Ontario) M7A 1L2

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous présente aujourd'hui mon rapport sur l'accréditation obligatoire, commandé par vous-même ainsi que votre prédécesseur conformément aux décrets 1771/2007 et 86/2008.

Cette tâche a été très intéressante et ambitieuse. Environ cent onze intervenants parmi les travailleurs et les cadres ont offert des présentations écrites, complétées par des interventions orales lors de six réunions au cours du mois de février dans l'ensemble de la province.

J'ai aussi reçu une aide inestimable du personnel du Ministère qui m'a fourni des renseignements précis essentiels sur le système d'apprentissage actuel et historique. En outre, les membres du personnel ont fait preuve d'une très grande obligeance en organisant des réunions avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux concernés par le système.

Des conseillers extérieurs, des économistes du marché du travail ainsi que d'autres personnes, y compris des représentants d'organismes du gouvernement fédéral, m'ont généreusement accordé des entrevues sur des aspects clés de diverses questions associées au projet. Les noms de tous ceux que j'ai rencontrés figurent à l'annexe 2 du rapport.

Je suis particulièrement reconnaissant à Linda Jones, analyste des politiques et de la législation du Ministère, qui a travaillé fort efficacement et sans relâche pendant toute la durée du projet. Je n'aurais pu produire le présent rapport sans sa grande patience, son savoir étendu et son dur labeur.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.



T.E. Armstrong, c.r.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - RÉSUMÉ.....	1
CHAPITRE 2 – INTRODUCTION	10
CHAPITRE 3 – LE PROCESSUS D’EXAMEN À L’ORIGINE DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS	12
CHAPITRE 4 – BALISES IMPORTANTES DE L’ÉLABORATION DU SYSTÈME D’APPRENTISSAGE DE L’ONTARIO	15
CHAPITRE 5 – UN SYNOPSIS DES LOIS ACTUELLES EN MATIÈRE D’APPRENTISSAGE ET LEUR ADMINISTRATION.....	19
Introduction	19
Principales caractéristiques de la LQPAGM	19
Caractéristiques principales de la LARP	22
Aperçu de l’administration	28
Le processus de demande de participation aux nouveaux programmes d’apprentissage	28
CHAPITRE 6 – COMPARAISONS AVEC D’AUTRES PROVINCES ET TERRITOIRES CANADIENS.....	31
CHAPITRE 7 – CE QUI A ÉTÉ ENTENDU AUX RÉUNIONS AVEC LES INTERVENANTS	42
CHAPITRE 8 – QUESTIONS PRÉVUES PAR LA LOI / DE RÉGLEMENTATION NÉCESSITANT UN EXAMEN SPÉCIAL (Chevauchement, Exemptions, Situation de description des métiers, Mise à exécution)	54
CHAPITRE 9 – DONNÉES ET ENREGISTREMENTS EXISTANTS	66
CHAPITRE 10 – COMMENTAIRES SUR LES FACTEURS D’IMPACT	76
Santé et sécurité	76
Enregistrements et achèvements	80
Protéger les consommateurs	84
Incidence économique	92
Autres points à considérer	99

CHAPITRE 11 – RÉSULTATS	109
Introduction	109
Santé et sécurité	109
Inscriptions/Achèvements	110
Impact économique	113
Protection des consommateurs	113
Sommaire des résultats	114
CHAPITRE 12 - RECOMMANDATIONS.....	117
ANNEXE 1 - ACRONYMES.....	131
ANNEXE 2 - PARTICIPANTS À L'EXAMEN	133
ANNEXE 3 - INVITATION POUR LA PRÉSENTATION DE MÉMOIRES	142
ANNEXE 4 - INVITATION À PARTICIPER AUX RÉUNIONS DU GROUPE DE RÉFLEXION.....	161
ANNEXE 5 - RÉTROSPECTIVE DE L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE.	162
ANNEXE 6 - QUOTAS POUR LES MÉTIERS.....	172
ANNEXE 7 - MÉTIERS DÉSIGNÉS SCEAU ROUGE EN ONTARIO	176
ANNEXE 8 - FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE.....	179
ANNEXE 9 - MÉTIERS DÉSIGNÉS POUR L'APPRENTISSAGE	181
ANNEXE 10 - DESCRIPTIONS DE MÉTIERS RESTREINTS/MÉTIERS À ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE RÉSULTANT D'EXCEPTIONS	187
ANNEXE 11 - DONNÉES RELATIVES AUX INSCRIPTIONS ET À L'ACHÈVEMENT DE LA FORMATION.....	190
ANNEXE 12A - SOURCES DES DONNÉES RELATIVES À L'INSCRIPTION DE NOUVEAUX APPRENTIS ET APPRENTIES	192
ANNEXE 12B - ÉVALUATION DU TAUX D'ACHÈVEMENT DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE.....	196

ANNEXE 13 - EFFET POTENTIEL DE 1 000 NOUVEAUX APPRENTIS SUR LES COÛTS DES PROGRAMMES ET LES FRAIS GOUVERNEMENTAUX	204
ANNEXE 14 - JURISPRUDENCE CRTC – JURISPRUDENCE DE LA CRTC – CONFLITS D'AUTORITÉ ET LOI SUR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE DES GENS DE MÉTIER (LQPAGM).....	207
ANNEXE 15 - EXTRAITS DES RAPPORTS SIMONETT ET DYMOND CONCERNANT LES RATIOS.....	212
ANNEXE 16 - BIBLIOGRAPHIE	214

APPRENTISSAGE EN ONTARIO – UNE ANALYSE ET DES RECOMMANDATIONS SUR LA QUALIFICATION OBLIGATOIRE

CHAPITRE 1 - RÉSUMÉ

Mon mandat, tel que défini par le ministre de la Formation et des Collèges et Universités, est d'étudier l'impact de l'augmentation de la qualification obligatoire et restreinte en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, avec référence particulière aux ramifications en matière de santé et de sécurité, l'inscription de nouveaux apprentis, les taux de diplomation, la protection du consommateur, l'impact économique et tout autre facteur qui est, selon moi, pertinent. On m'a également demandé de recommander un cadre de travail pour aborder et prodiguer des conseils quant aux demandes de qualification obligatoire.

CONCLUSIONS

Comme il a été fait mention dans d'autres contextes, les facteurs obscures et réfractaires ne peuvent être mesurés scientifiquement contrairement, par exemple, à la pression atmosphérique ou à la qualité de l'air. Cependant, j'ai tenu compte de toutes les données comparatives disponibles, en notant leurs imperfections, ainsi que des observations orales et écrites de tous les intervenants¹, ainsi que des articles publiés et des commentaires inclus dans la bibliographie, à l'annexe 16.

En ce qui concerne les inscriptions et le taux de réussite, d'aucuns affirment qu'il serait axiomatique que les deux augmenteraient si la réglementation exigeait qu'une certaine qualification soit obligatoire, puisque la loi exigerait de s'inscrire et d'obtenir la qualification. Cet argument a un mérite évident, mais d'aucuns affirment qu'isolé, il est trop simpliste. L'équation comporte d'autres aspects. Les fonctions de la qualification obligatoire peuvent-elles être définies avec une précision suffisante pour permettre de les distinguer des autres qualifications facultatives? Les autorités disposent-elles d'une connaissance technique suffisante pour identifier les délinquants? L'obligation, les difficultés et les frais de

¹ Le terme « intervenants », utilisé fréquemment dans le rapport, comprend les employeurs, les parrains et leurs divers associations, employés, apprentis, syndicats et agents approuvés de prestation de formation. (Aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, un parrain, c'est l'employeur officiel aux fins de l'entente de formation.)

l'apprentissage sont-ils susceptibles de décourager des candidats éventuels d'exercer le métier? Certains tenteront-ils d'éviter l'obligation en exerçant de façon clandestine? Plus généralement, les mécanismes d'application des règles sont-ils si inadéquats qu'il en est futile d'augmenter le métiers à qualification obligatoire?

J'ai étudié ces arguments, ainsi que le comportement² et l'expérience des personnes appartenant ou ayant affaire à des corps de métier, y compris les autorités de formation. Par conséquent, j'en viens à la conclusion qu'il est fort probable que les taux d'inscription et de qualification des métiers à qualification obligatoire sont, et demeureront, plus élevés que pour métiers à qualification facultative.

Ainsi, la hausse générale de la formation en santé et en sécurité devrait entraîner de meilleurs résultats de santé et de sécurité dans les métiers à qualification obligatoire que dans les métiers à qualification facultative. Ceci présume que la formation en santé et en sécurité demeure un élément des normes des métiers à qualification obligatoire et qu'il n'y a pas d'importante distinction qualitative ou quantitative entre les métiers à qualification obligatoire et les métiers à qualification facultative dans l'élaboration des normes de santé et de sécurité.

Il n'y a pas suffisamment de preuves concrètes à savoir si la clientèle est mieux protégée lorsque la qualification est rendue obligatoire. L'instinct, soutenu par la preuve de l'expérience de certains intervenants, est à l'appui de l'inférence que la tendance sera à la protection améliorée du consommateur si le travail est effectué par un ouvrier qualifié.

En ce qui concerne l'impact économique, la qualification obligatoire est susceptible d'entraîner des hausses de salaires du métier touché. Cependant, le coût net pour l'employeur sera fort probablement atténué compte tenu de certains éléments : les gains en productivité, les avantages en matière de fidélisation, le risque moindre de pénurie d'ouvriers qualifiés et un

² « Économie comportementale », contrairement à l'économie néoclassique traditionnelle, est de plus en plus populaire. Dans les années 70, deux psychologues ont fait figure de pionniers, soit Amos Tversky et Daniel Kahneman, qui ont demandé aux économistes s'il était possible de présumer, comme prémissse de base, que les gens prennent des décisions économiques rationnelles. Ils ont conclu, entre autres, que les gens ont tendance à fuir l'effort. Ceci permet de déterminer si, en absence de comportement compulsif, les apprentis persévéraient dans leur formation, y compris dans leurs examens. En 2002, Tversky a obtenu le prix Nobel « *Pour avoir introduit en sciences économiques des acquis de la recherche en psychologie, en particulier concernant les jugements et les décisions en incertitude* ». Pour une analyse plus poussée, consulter *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases* ed. Kahneman, Tversky and Slovic, 1982, Cambridge University Press.

meilleur rendement en matière de santé et de sécurité, entraînant une diminution des primes de la CSPAAT. Les frais des organismes de formation et du gouvernement augmenteront, mais à l'avantage des intervenants, des consommateurs et de la population en général.

Ce sont tous des avantages de la qualification obligatoire. Cependant, d'autres facteurs négatifs peuvent être pertinents dans l'évaluation des demandes d'accès au statut de métier à qualification obligatoire. Il s'agit : des restrictions de main-d'œuvre qui peuvent survenir si les taux compagnon/apprenti sont trop rigoureux et rigides; l'absence de complexité fonctionnelle et le peu de risques pour la sécurité associés au métier pour lequel la qualification obligatoire est demandée; les caractéristiques et conditions particulières d'un certain secteur ou d'une partie de celui-ci à laquelle le métier touche lorsque, par exemple, d'autres problèmes de micro-marché du travail (p. ex., milieu urbain -c- milieu rural) peuvent devoir être évaluées; le profil d'éléments fonctionnels du métier qui doit être frappé d'une qualification obligatoire qui peuvent donner lieu à des problèmes de chevauchement indésirables et évitables : p. ex., l'inclusion de fonctions périphériques sûres et simples au-delà des éléments principaux essentiels du métier; et des situations où les mérites de l'obligation de qualification peuvent entraîner des conséquences indésirables sur la mobilité de l'ouvrier sur le marché du travail : p. ex., le déplacement d'ouvriers en provenance des industries actuellement en déclin vers le secteur de la construction.

RECOMMANDATIONS

À mon avis, il existe essentiellement deux approches durables en ce qui concerne le cadre décisionnel qui m'a été soumis.

- (a) ***LE PREMIER*** est de mettre sur pied une régie de tous les métiers – un Collège des métiers – dont les fonctions seraient d'établir un comité consultatif des métiers pour s'occuper des demandes de qualification obligatoire, compte tenu d'un ensemble complet et pertinent de critères.
- (b) ***UNE DEUXIÈME approche, de recharge,*** est de mettre d'abord sur pied le comité consultatif des métiers, afin de gérer rapidement les

demandes actuelles de qualification obligatoire, dans le but d'intégrer par la suite le comité consultatif à la régie de tous les métiers une fois que la structure, l'identité des membres, et le mandat de cette institution sont finalement établis.

Recommandations particulières

- 1. JE RECOMMANDÉ que le Ministère consulte les intervenants dans le but de créer une nouvelle institution de régie de tous les métiers, le Collège des métiers, dont les fonctions seraient de constituer des comités d'experts pour étudier les demandes de qualification obligatoire et pur conseiller le Ministre; de participer à l'application des qualifications; de rehausser la visibilité et le statut des métiers; et d'effectuer des examens réguliers des dispositions en matière de ratios.***

Les deux fonctions qui me paraissent utiles d'emprunter au modèle traditionnel de Collège sont premièrement un conseil d'administration constitué de membres influents et renommés du grand public, et un rôle d'agrément qui, en plus du titre de « Collège », amélioreraient le statut et le prestige du métier.

Les membres seraient tous des apprentis et les maîtres visés par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, ainsi que les intervenants des employeurs. En ce qui concerne le conseil d'administration, les membres seraient répartis de façon adéquate parmi : Les employés (apprentis et détenteurs d'un certificat de qualification), les employeurs, les formateurs, les membres du public (dotés d'un dossier étoffé et représentatifs de l'ensemble de la collectivité), les membres du gouvernement (représentants du MFCU, voire du MTR, du MSGSC, de l'OSIE et de la CNTS) qui sont membres *ex officio* du conseil, sans droit de vote.

Puisque les métiers représentent quatre secteurs distincts, soit la construction, l'industrie, la force motrice et les services, le Ministère et les intervenants qu'il consulte désireront probablement discuter des divisions internes appropriées au sein de l'administration du collège pour gérer les exigences distinctes des membres de chaque secteur.

Si les parties parviennent à s'entendre pour utiliser une adaptation de la structure collégiale, j'imagine qu'elle aurait quatre fonctions en plus des processus traditionnels de gestion des plaintes, semblables à ceux qui sont présents dans d'autres institutions professionnelles d'autoréglementation :

- (1) Elle constituerait un comité d'experts pour étudier les demandes de qualification obligatoire de métiers individuels, selon un ensemble pré-établi de critères.
- (2) Elle établirait et fournirait des ressources à une « unité améliorée d'application » (UAA) conjointe employeur-employé qui collaborerait avec le MTR et le MFCU lors d'enquêtes sur le terrain pour identifier et sanctionner quiconque enfreint la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*.
- (3) Elle établirait un comité consultatif permanent de l'industrie pour étudier la question des ratios pour informer le Ministre, à des intervalles réguliers (par exemple, aux trois ans), lorsque les ratios devraient être modifiés pour répondre aux demandes cycliques du marché du travail dans les différents métiers.
- (4) Elle peut également prendre en charge l'accréditation d'apprentis diplômés et de maîtres, et accomplir des fonctions collégiales afférentes (p. ex., la recherché, la communication entre les métiers, la communication avec les TDA, etc.).

Si un urgent besoin de répondre à des demandes de qualification obligatoire en cours est déterminé, un système pour le faire pourrait être mis sur pied avant de mener des consultations sur la création d'une régie de tous les métiers . Le cas échéant :

2. ***JE RECOMMANDÉ d'établir une liste spéciale de conseillers compétents que le Ministre peut nommer à des comités pour étudier les demandes de qualification obligatoire d'après un ensemble de critères prescrit.***

J'insiste sur le terme « conseillers ». Le pouvoir de restreindre l'accès à un emploi est un concept juridique d'une extrême importance, qui devrait être soumis exclusivement à la discrétion du ministre.

Il semble y avoir une vaste gamme d'options pour établir une liste de conseillers qualifiés et pour établir un processus convenable qu'ils doivent suivre pour étudier les demandes de qualification obligatoire. À la lecture de mon mandat, je constate qu'il me faut établir un « cadre décisionnel » pour étudier les demandes de qualification obligatoire. L'approche que je privilégierais pour le comité comprendrait les éléments suivants.

- Le ministère, à la suite de consultations avec les groupes d'intervenants, proposerait une liste de candidats conseillers soumise à l'étude et à l'approbation du ministre.
- Une liste de candidats indépendants comprendra des personnes possédant une connaissance et une expérience du fonctionnement du marché du travail et du système d'apprentissage. Les candidats éventuels seraient des membres de l'industrie, tant des ouvriers que des cadres, des économistes du marché du travail, des représentants d'agents de formation et peut-être des personnes représentant les intérêts du consommateur.
- La liste devrait compter un nombre suffisant de personnes dotées d'une expérience en présidence de séances de comité.
- La liste de conseillers aurait un président du conseil, soutenu par un petit secrétariat qui choisirait des comités de 3 à 5 personnes, par exemple, pour recevoir les candidatures individuelles.
- Des délais seraient établis pour la réception des candidatures par écrit ou de vive voix, et pour la présentation de sa décision de conseiller au ministre, qui aurait le dernier mot.

3. *JE RECOMMANDÉ que, compte tenu des observations écrites des candidats et des autres parties intéressées, le comité devrait tenir compte de l'intérêt public, à la lumière des critères suivants et de tout autre critère jugé pertinent par le Ministère après consultation des intervenants :*

- (a) l'effet probable de l'obligation sur la santé et la sécurité, l'inscription, la diplomation et la protection du consommateur;
- (b) l'impact économique sur les employeurs, les apprentis, les institutions d'enseignement et le gouvernement;
- (c) l'impact du rapport compagnons-apprentis;
- (d) la complexité fonctionnelle d'un métier pour lequel la qualification obligatoire est demandée;
- (e) les risques de sécurité associés à l'exécution des fonctions du métier;
- (f) les ramifications d'amélioration de l'environnement, le cas échéant, de conversion à la qualification obligatoire;
- (g) la description des éléments du métier et à savoir si les distinctions sont garanties entre les éléments principaux et afférents pour déterminer les limites appropriées de la description du métier;
- (h) à savoir s'il y a des caractéristiques propres à un ou à plusieurs secteurs dans lesquels le métier est exercé et qui peuvent affecter le caractère approprié de la qualification obligatoire pour le(s) secteur(s), en tout ou en partie;
- (i) à savoir si la qualification obligatoire affecterait la mobilité inter ou intraprovinciale de la main-d'œuvre; et
- (j) la nature de la disposition de droits acquis pour les travailleurs actuels du métier.

Autres recommandations

4. ***JE RECOMMANDÉ que les ministères et organismes impliqués, le MFCU, le MTR, la CSPAAT, l'OSIE, la CNTS et Tarion, constituent un groupe de travail, avec les représentants de Statistique Canada qui sont responsables des données***

RAIS³, pour étudier les révisions viables et compatibles pour leurs systèmes de cueillette et de repérage de données, afin d'améliorer, dans la mesure du possible, la capacité de rendre pertinentes des comparaisons statistiquement saines entre les métiers à qualification obligatoire et les métiers à qualification facultative. Ce comité devrait être présidé par une personne indépendante bien au fait des méthodologies statistiques.

5. ***JE RECOMMANDÉ*** qu'un comité mixte d'examen soit établi par le MFCU, comptant des représentants des principaux industries, associations, syndicats et travailleurs de l'industrie non organisés, pour analyser la justification de l'exemption actuelle de l'usine industrielle en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et en faire rapport au ministre. Ce comité devrait également être présidé par un tiers indépendant et compétent.
6. ***JE RECOMMANDÉ*** que, à la suite de consultations complètes et ouvertes, une loi omnibus soit élaborée et adoptée pour remplacer la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Cette intégration à une loi devrait porter sur un seul processus administratif pour la façon dont les métiers à qualification obligatoire et à qualification facultative sont déterminés. D'importantes décisions étoffées seront nécessaires, y compris la portée et les pouvoirs à attribuer au Directeur de l'apprentissage; les pouvoirs qui devraient revenir au ministre et au cabinet des ministres; le rôle et la composition des comités consultatifs des intervenants; et la façon dont les intervenants et la population peuvent avoir accès et participer à un processus décisionnel transparent. Il devrait également être clair, dans toute refonte des lois, que rien dans les lois sur la formation ou dans les Règlements pris en vertu d'une quelconque loi (comme le R. O. 572/99 pris en application de la *Loi sur la santé et*

³ Acronymes : Ministère de la Formation, des Collèges et des Universités (MFCU); Ministère du Travail (MTR); Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT); Office de la sécurité des installations électriques (OSIE); Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS); Registered Apprenticeship Information System (RAIS). La société Tarion Warranty Corporation administre le New Home Warranty Program de l'Ontario.

la sécurité au travail) ne doit être interprétée comme traitant des droits juridiques des syndicats de salariés.

Conclusion

Cette enquête m'a convaincu qu'il y a un potentiel important d'amélioration de la portée et de l'efficacité de métiers qu'il est possible d'apprendre et de leur contribution renforcée et continue à la croissance de l'économie ontarienne. J'espère que les recommandations contenues dans ce rapport constitueront une base d'étude éclairée des façons pratiques dont cet objectif peut être atteint.

CHAPITRE 2 – INTRODUCTION

1. L'Ontario fut la première province du Canada à se doter, en 1928, d'un système d'apprentissage régi par une loi. Depuis lors, le système a été élaboré et raffiné de plusieurs façons importantes, dont les détails sont donnés dans le Chapitre 4. En 2007, l'inscription des apprentis avait augmenté à près de 26 000 chaque année, dans plus de 150 métiers, emplois ou compétences désignés, dans quatre secteurs principaux : la construction, l'industrie, l'automobile et les services.
2. Des métiers désignés, 21 sont assortis d'une qualification obligatoire ou de restrictions, ce qui signifie que ceux qui les accomplissent doivent être inscrits comme apprentis ou détenir une carte de compétence de maître certifié. Il y a d'importantes exceptions à ces exigences de base, lesquelles seront abordées en détail dans le corps du rapport.
3. Certains intervenants ont, au fil des ans, ont affirmé que davantage de métiers existants devraient exiger la qualification (ou être réservés) au lieu de la rendre facultative (être non réservés). Si le gouvernement décidait d'apporter de telles conversions, il pourrait le faire en vertu des lois actuelles, comme la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* par modification du règlement.
4. Ma tâche, tel qu'établie par l'ordonnance en conseil me nommant à ce titre, et réitérée dans ma lettre de nomination, est d'étudier les conséquences d'augmenter le nombre de métiers à qualification obligatoire, en tenant compte des conséquences pour la santé et la sécurité, de l'inscription de nouveaux apprentis, du nombre d'apprentis terminant leur apprentissage, de la protection du consommateur, des conséquences économiques et d'autres facteurs qui me semblent pertinents. J'ai également eu instruction de donner mon avis sur un « cadre décisionnel » pour étudier les prétentions de ceux qui désirent étendre l'obligation de qualification et de proposer des critères qui devraient servir à évaluer de telles demandes. Je dois également évaluer les avantages et les risques associés à la mise en œuvre de toute recommandation que je ferai, mais je ne suis pas autorisé à faire des recommandations en ce qui a trait à l'avenir des « demandes actuelles de l'industrie en matière de qualification obligatoire. »

5. Ces questions doivent être étudiées dans le contexte de l'engagement du gouvernement de s'assurer que le système d'apprentissage et de qualification « continue à répondre aux normes de sécurité, donne une valeur au consommateur et sert les besoins de l'économie croissante de l'Ontario. » La conséquence des instructions contenues dans mon mandat me semble être que tout changement au statut de quelque métier⁴, pour être appuyé, devrait entraîner des avantages nets pour la santé et la sécurité, les taux d'inscription et de diplomation et la protection du consommateur, sans avoir d'impact économique trop négatif ou autrement injustifiable pour les intervenants ou pour l'économie en général.

⁴ Le terme « métier » que j'emploie dans le présent rapport comprend les métiers, professions ou ensembles de compétences au sens de la LQPAGM ou de la LARP.

CHAPITRE 3 – LE PROCESSUS D’EXAMEN À L’ORIGINE DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS

6. L’intention d’effectuer un examen de la qualification obligatoire a été annoncée en mai 2007 par le ministre de la Formation et des Collèges et Universités, l’Honorable Christopher Bentley. Ma nomination a eu lieu le 1^{er} août et les travaux ont commencé dès lors. Ma première tâche fût d’acquérir une compréhension complète des lois en cause, portant particulièrement sur le système de certification de l’apprentissage, et la distinction entre les métiers à qualification obligatoire et restreinte, d’une part, et les métiers à qualification facultative ou non restreinte d’autre part. Mon plan de travail a été présenté au Ministre, qui l’a approuvé, le ou vers le 15 août. Peu de temps après, des modifications se sont imposées lors de l’émission du décret de convocation des électeurs. Cependant, pendant la suspension des consultations officielles des intervenants pendant la période électorale, j’ai pu poursuivre mon analyse de la législation, et de la façon dont elle est administrée, par des consultations de plusieurs ministères et organismes et des discussions informelles avec certains intervenants. J’ai également pu étudier la documentation sur l’apprentissage et consulter des économistes du marché du travail bien informés.
7. Selon mon analyse des documents publiés, des comptes rendus qui m’ont été faits et les conversations avec les intervenants et les professionnels, il semble qu’au fil des ans, plusieurs questions ont été soulevées à propos de la division entre les métiers à qualification facultative et les métiers à qualification obligatoire en vertu du système actuel et à propos des ramifications de tout changement qui pourrait y être apporté. Ces questions faisaient état de problèmes quant à la disponibilité de la main-d’œuvre, soit le nombre d’admissions au système d’apprentissage, la provenance des apprentis, particulièrement l’afflux d’étudiants provenant du palier secondaire dans les métiers à apprentissage, les données démographiques de la main-d’œuvre des métiers à compétences et la possibilité de pénuries de main d’œuvre, les fluctuations du taux d’inscription, les taux de diplomation relativement faibles, les risques potentiels pour le consommateur et la population découlant du travail d’apprentis et de maîtres dont la formation est inadéquate et les coûts potentiels de l’augmentation du nombre de métiers à qualification obligatoire pour les employeurs, les gouvernements, les apprentis, les

institutions de formation et l'économie générale qu'entraînerait un régime réglementaire plus rigoureux en matière de qualification des métiers.

8. À la suite de sa nomination à titre de ministre de la Formation, des Collèges et Universités sous le nouveau gouvernement, l'Honorable John Milloy m'a reconduit dans mon mandat et j'ai présenté un plan de travail révisé. Le nouveau plan était favorable à la poursuite de la recherche et des rencontres. Les consultations, qui avaient été suspendues pour la période électorale, ont repris au début du mois de décembre, et la recherche et l'analyse se sont poursuivies jusqu'à la fin de la production du Rapport. Les intervenants, dont plus de 600 ont été identifiés par le Ministère, ont reçu une lettre d'invitation datée du 10 décembre 2007 pour faire des observations écrites au plus tard le 25 janvier 2008. Par la suite, les intervenants ont fourni quelques 111 présentations (voir Annexe 2). Elles ont toutes été analysées attentivement.
9. Ma lettre du 10 décembre contenait des documents pour les aider à les faire. La lettre et les documents annexés (Annexe 3) comprend ma déclaration de travail qui résume les modalités de ma nomination, un document de contexte sur la qualification obligatoire, y compris l'historique de l'apprentissage et de la qualification de métier en Ontario, un aperçu du système actuel d'apprentissage et de qualification et un résumé des principaux arguments présentés par le passé pour et contre l'augmentation du nombre de métiers à qualification obligatoire. J'invite le lecteur à consulter le dernier document, lequel donne une certaine saveur aux arguments importants entourant la question. Comme il en sera fait état en de plus amples détails au chapitre 7, la plupart des propos qu'il m'a été donné d'entendre, quoiqu'utiles, relevaient de l'expérience personnelle, de l'instinct et de l'anecdote. Par conséquent, j'ai formulé des recommandations concernant de possibles améliorations au système actuel de cueillette de données afin d'obtenir une preuve empirique plus fiable sur laquelle fonder des décisions politiques étayées.
10. Mon intention primaire consistait à organiser des discussions en groupes d'intérêt constitués d'intervenants avec des ateliers sous modération. Cependant, après réflexion, et à la lumière de mes discussions antérieures avec plusieurs participants du

système d'apprentissage, surtout dans les secteurs de la construction et de l'industrie et leur tradition de dialogue pragmatique, j'en suis venu à la conclusion qu'il serait davantage productif d'organiser une série de rencontres avec les intervenants. Je me proposais de présider ces rencontres, qui devaient prendre la forme d'une table ronde à participation libre, pour toutes les parties intéressées à faire valoir leur opinion, devant les personnes présentes, sur toutes les questions que couvrait mon mandat. Par conséquent, la lettre du 14 janvier 2008 invitait les intervenants à assister à ces rencontres. Voici les dates, l'endroit et le nombre de participants des rencontres : le 11 février, à Toronto [82]; le 15 février, à Toronto [60]; le 19 février, à Ottawa [121]; le 20 février, à Sudbury [34]; le 21 février, à Thunder Bay [19]; et le 22 février, à London [56]. Les Annexes 2 et 4 contiennent l'invitation à assister aux rencontres et une liste des participants.

11. Les participants représentant les intervenants étaient ouverts et francs dans leurs opinions et questions lors de ces six rencontres régionales. Alors qu'il n'y avait, à l'évidence, aucun consensus à l'effet que les métiers à enregistrement facultatif devaient rendre l'enregistrement obligatoire, un vaste consensus, voire l'unanimité, a été dégagé à l'effet que ces décisions devaient être prises sur une base individuelle dans le cadre d'un processus qui permettrait à *toutes* les parties présentant un intérêt légitime de présenter leurs prétentions. Les participants ont également convenu que les prétentions devaient être reçues par une entité compétente et indépendante, que la création de l'entité devait se faire dans un délai raisonnable et que sa décision aurait une valeur de conseil au ministre de la Formation et des Collèges et Universités. J'ai été fort heureux de constater une réaction aussi positive et constructive à la proposition de processus que je présentais, rapidement, à chaque rencontre. Le Chapitre 12 contient une description plus détaillée du processus proposé; il s'agit de la section des recommandations du présent rapport.

CHAPITRE 4 – BALISES IMPORTANTES DE L’ÉLABORATION DU SYSTÈME D’APPRENTISSAGE DE L’ONTARIO

12. Les détails des principaux développements dans l’évolution du système d’apprentissage sont décrits dans un tableau, à l’Annexe 5. En voici les détails. La première loi, la loi sur l’apprentissage, découlant d’une recommandation d’une coalition d’employeurs et de syndicats, a été adoptée en 1928. Cette loi est demeurée en vigueur jusqu’en 1964, moment où elle fut remplacée par la loi sur l’apprentissage et la qualification des maîtres.
13. En 1962, un Comité permanent (le « Comité Simonett⁵ ») a été nommé pour étudier et faire des recommandations concernant la loi sur l’apprentissage. Le Comité a présenté son rapport en 1963, lequel recommandait davantage d’incitatifs pour encourager les jeunes ouvriers à intégrer le système qui, selon le Comité, ne pouvait être efficace qu’en acceptant seulement ceux qui obtenaient leur diplôme en bonne et due forme. Ainsi, le Comité Simonett a recommandé une certification obligatoire « pour tous les métiers susceptibles d’en tirer profit ». Le Comité affirme que cela constituerait un incitation pour ceux qui envisagent exercer un métier et protégerait la population en garantissant des normes minimales de compétence. En faisant cette recommandation, le Comité a donné une mise en garde à l’effet que la certification obligatoire pourrait servir à réduire l’offre de maîtres compétents et a demandé que la fonction publique se dote de mesures pour éviter de tels abus.
14. En 1964, le gouvernement, à la lumière des recommandations du Comité Simonett, a présenté la loi sur l’apprentissage et la qualification des maîtres remplaçant la loi sur l’apprentissage de 1928. Lors de la première lecture, le Ministre a fait référence au besoin accru d’ouvriers qualifiés, pour encourager la formation des ouvriers aux changements technologiques qui se produisent dans l’économie, et pour offrir davantage d’occasions de formation dans des métiers qualifiés à davantage de diplômés du système scolaire secondaire. Lors de la deuxième lecture, le Ministre a fait allusion au besoin de donner aux maîtres qualifiés des preuves tangibles permettant de prouver

⁵ M. Simonett, Président du Comité, fut ministre de l’Énergie de l’Ontario de 1963 à 1969 (en plus d’assumer la gestion des ressources dès 1964) et ministre des Travaux publics de 1969 à 1971.

leurs compétences et leur formation et pour augmenter leur notoriété publique. Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement a prévu dans la Loi l'augmentation du nombre de métiers à qualification obligatoire, qui se limitaient à l'époque aux mécaniciens en véhicules motorisés et aux coiffeurs. En 1964-1965, six métiers de la construction ont été ajoutés à la liste des métiers à qualification obligatoire.

15. En 1966, un comité consultatif général sur la formation industrielle a été constitué pour aider le gouvernement en adaptant le système d'apprentissage aux changements des besoins de main-d'œuvre de l'industrie en général, ainsi que pour étudier les mérites et les conséquences de la qualification obligatoire des métiers industriels. Le Comité a publié un rapport intérimaire en 1967 et un rapport final l'année suivante. À la suite du rapport intérimaire, le Cabinet des ministres a commencé à exempter certains métiers de l'obligation de qualification et de prévoir la qualification facultative de travailleurs de l'industrie en général. La justification du Comité à l'appui des changements recommandés comprend des problèmes perçus associés aux chevauchements (lorsque des aspects de la qualification obligatoire ont été présumés empêcher les ouvriers non qualifiés d'accomplir leurs tâches normales), la création de problèmes de compétence entre les métiers à la suite de la qualification obligatoire, la difficulté que représente la différenciation des compétences entre, par exemple, les métiers mécaniques et électriques, la situation des petites organisations industrielles n'ayant pas un roulement suffisant pour embaucher des employés à temps plein, et les rigidités prétendues de la qualification obligatoire qui, de l'avis du Comité, affectent la souplesse permettant de répondre aux besoins des technologies émergentes.
16. En 1970, le gouvernement a constitué un autre groupe de travail sur la formation industrielle (la « Dymond Task Force⁶ »). Son rapport, publié en 1973, recommandait l'élimination de la qualification obligatoire de la loi, sauf pour les métiers de réparation des véhicules motorisés, jusqu'à ce qu'un système adéquat d'inspection des véhicules

⁶ Le Rapport Dymond, présenté au ministre des Collèges et des Universités en 1973, a été rédigé par un groupe de travail de six membres à la suite de trois années de délibération. Le président, W.R. Dymond, était à ce moment président du département d'administration publique de l'Université d'Ottawa et avait été sous-ministre adjoint au ministère fédéral du Travail et au ministère fédéral de la Main-d'œuvre au cours des années 1960 et 1970.

motorisés soit élaboré. La justification que donne le rapport de la Dymond Task Force pour sa recommandation reposait sur des effets secondaires économiques de la qualification obligatoire, y compris une augmentation des salaires, des augmentations artificielles du coût des services au consommateur, les restrictions sur la nomination de maîtres à des tâches spécialisées et une tendance perceptible de la qualification obligatoire à permettre ce que le groupe de Dymond considérait comme une expansion injustifiée de la compétence des syndicats.

17. À part le grutier en 1982⁷, aucun métier n'a obtenu l'obligation de qualification depuis 1965. En 1990, la loi de 1964 sur l'apprentissage et la qualification des maîtres a été renommée *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. En 2002, le Règlement sur les plombiers pris en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* a été modifié pour permettre la définition des aptitudes de l'installateur des compteurs d'eau par règlement pris en application de la toute nouvelle *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. En 2005, le règlement sur les mécaniciens en réfrigération et en climatisation a été modifié pour établir une ramification du métier pour les mécaniciens en climatisation résidentielle. À intervalles réguliers au cours des dernières années, certains métiers établis par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* et par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ont demandé au MFCU de rendre la qualification obligatoire : en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, l'installateur d'extincteurs automatiques et d'autres installations de sécurité-incendie, le briqueteur-maçon, le chaudronnier de construction, le charpentier-menuisier, le monteur de lignes (poseur de lignes), le poseur de lattes et le technicien des métaux et des verres d'architecture (vitrier et mécanicien des métaux), et en vertu de la *Loi de*

⁷ Les métiers de grutier ont été confiés par l'ancien ministère de la Consommation et du Commerce (MCC). Depuis 1969, tandis qu'ils étaient sous la gouverne du MCC et de la *Loi sur les mécaniciens d'exploitation*, les grutiers devaient détenir un permis.

1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle, l'installateur de vitres d'automobile, le technicien de chariot élévateur et l'électricien industriel⁸.

⁸ Cette liste n'est pas complète, car plusieurs autres métiers avaient demandé une certification obligatoire lors de la phase de demande par écrit de l'Étude.

CHAPITRE 5 – UN SYNOPSIS DES LOIS ACTUELLES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET LEUR ADMINISTRATION

Introduction

18. Pour aborder certains éléments de mon mandat et les mettre en contexte, il est nécessaire de posséder une compréhension plus complète du canevas juridique de la désignation des métiers, emplois et ensembles de compétences qu'il est possible d'apprendre. Jusqu'en 2000, la désignation des métiers relevait exclusivement de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, L.R.O. 1990, ch. 17. Les processus de désignation ont été renforcés par l'adoption de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, L.R.O. 1998, ch. 22, qui est entrée en vigueur en 2000. Lors de la présentation de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, le gouvernement a pris en considération qu'elle remplaçait entièrement la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Dans la version finale, l'article 3 précise que la loi ne s'applique pas aux métiers auxquels s'applique la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, ce qui reconduit les dispositions d'apprentissage qui régissent l'industrie de la construction. Cependant, tous les métiers à qualification obligatoire ont été confiés à la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et ont été assortis d'une « restriction. » D'aucuns affirment que deux lois régissent désormais l'apprentissage et que la qualification a compliqué le système et l'a rendu plus complexe aux yeux des intervenants et de la population.

Principales caractéristiques de la LQPAGM

19. La LQPAGM régit la majorité des professionnels de l'industrie de la construction. L'article 1.1 de la Loi (n° de 1 à 18) établit spécifiquement les métiers régis par la législation. Le par. 19 de l'article 1.1 permet d'ajouter d'autres métiers par voie de règlement. Le règlement 1055 de la Loi prescrit les professions supplémentaires auxquelles s'applique la Loi.
20. Le par. 10(1) de la Loi permet la « désignation » de tout métier comme métier *agrémenté*. L'article 9 de la Loi traite du devoir de s'inscrire à titre d'apprenti et le par. 10(2) de la

Loi limite les personnes qui peuvent exercer un métier agréé ou être employées par un professionnel agréé : c.-à-d., un apprenti inscrit ou une personne titulaire d'un certificat de qualification professionnelle en vigueur, sous réserve de certaines exceptions. Quelques 33 métiers sont couverts par la LQPAGM et 20 règlements sont propres à certains métiers. Tous sont *agréés* par le règlement qui les concerne, mais seulement 10 certifications sont *obligatoires*. Les règlements des métiers pour lesquels il n'est *pas* obligatoire d'être agréé ont des dispositions dans lesquelles il est stipulé que l'art. 9 et le par. 10(2) de la Loi ne s'appliquent pas à eux, annulant en fait leur statut obligatoire. Les professionnels suivants doivent obligatoirement être agréés, et les dates auxquelles leur certification est devenue obligatoire par règlement sont indiquées entre parenthèses : électricien, construction et maintenance (1964); électricien, secteurs résidentiel et rural (1964); mécanicien en réfrigération et climatisation (1964); tôlier (1965); monteur de tuyaux à vapeur (1965); plombier (1965); conducteur de grue mobile, division 1 (1982); conducteur de grue à tour (1982); conducteur de grue mobile, division 2 (1990) et mécanicien en climatisation résidentielle (une division de la mécanique en réfrigération et climatisation) (2005).

21. L'article 5(1) du règlement 1055 prévoit l'exemption de certaines catégories de personnes de l'exigence de certification obligatoire de la LQPAGM, à savoir : les personnes employées à titre permanent dans des installations industrielles; les personnes détenant des équivalences valides aux certificats de qualification du Québec et travaillant comme électriciens, conducteurs de treuil, plombiers, mécaniciens en réfrigération et climatisation, tôliers et monteurs de tuyaux à vapeur; les personnes de métier qui sont inscrites au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) ou à un programme similaire, approuvé par le directeur dans le cadre de la *Loi sur l'éducation*; et les personnes inscrites à des programmes de préapprentissage approuvés par le directeur de l'apprentissage. L'article 5(2) du règlement exempte également les personnes exerçant un métier pour lequel l'employeur a établi un programme de formation des apprentis approuvé par le directeur de l'apprentissage. Actuellement, il n'y a pas de programme de ce genre. Le par. 10(3) exempte le PAJO et les participants aux programmes de préapprentissage des exigences portant sur le taux de rémunération et sur les ratios. Enfin, le règlement 31/02 traite des droits payables par

les apprentis et en exempte certaines catégories de stagiaires. Il est fait référence plus loin à ce règlement sous « Incidence financière ».

22. La LQPAGM compte quelques 20 règlements spécifiques aux métiers qui traitent du contenu des programmes de formation des apprentis, des ratios, des exemptions, des salaires, des exigences de déclaration, etc. Vous trouverez en Annexe 6 les ratios pour les divers métiers de la LQPAGM et la comparaison avec d'autres compétences du Canada.⁹ Le par. 10(2) du règlement 1055 établit la « norme » des ratios des compagnons jusqu'aux apprentis, 1:1 initialement et 3:1 par la suite, mais il permet que ces ratios soient modifiés en utilisant l'expression « sauf prescription contraire ». Cela a été fait dans certains règlements de métiers, et me dit-on, cela est toujours survenu à la suite des recommandations formulées par le Comité consultatif provincial (CCP) de ces métiers. Certains des anciens règlements comportent des calendriers détaillant le contenu spécifique des programmes de formation. Par exemple, le règlement 1048, sur les mécaniciens des chantiers de construction, compte plus de neuf pages à simple interligne, qui décrivent ces exigences de formation sous forme de tableau. Le Ministère n'approuve plus ces calendriers détaillés et les exigences de formation sont décrites dans les documents appelés « normes »
23. Des normes décrivant en détail le contenu de chaque programme de formation sont conçues de concert avec les professionnels du CCP et présentées au Ministère pour approbation finale. Les membres du CCP sont nommés par le Ministère en vertu de l'art.3 de la Loi. L'art.4 de la LQPAGM prévoit également l'établissement de comités locaux d'apprentissage. Les membres des comités locaux d'apprentissage sont nommés

⁹ La question des ratios soulève beaucoup de controverses qui apparaissaient dans les observations écrites et lors des réunions du groupe de discussion. Ceux qui sont en faveur des ratios affirment qu'ils sont nécessaires pour s'assurer que les employeurs aient un nombre suffisant de gens de métier pour former leurs apprentis. Les personnes qui sont contre les ratios affirment que dans certains métiers, il faut un très grand nombre de gens de métier, ce qui limite le nombre d'apprentis dans le métier et compromet les exigences futures du marché du travail. Certains prétendent aussi que les employeurs et leur syndicat utilisent les systèmes de ratios comme un outil de monopole afin de dominer leurs secteurs. De plus, certains syndicats affirment que depuis que l'on applique les ratios à l'effectif total d'un employeur, plutôt qu'à des chantiers de construction, ils ne peuvent servir efficacement à assurer que les apprentis reçoivent une bonne formation sur le lieu de travail – et que dans certains cas, les apprentis peuvent dominer en nombre, dans certains sites, au détriment de leur santé, de leur sécurité et de la qualité du travail effectué. On parle des ratios plus loin au Chapitre 10 sous le titre « Autres considérations diverses ».

par le directeur de l'apprentissage et offrent des conseils sur l'apprentissage ou les qualifications professionnelles pour des zones géographiques ou des métiers particuliers. Les comités locaux d'apprentissage peuvent aussi être des employeurs au titre du contrat d'apprentissage.

Caractéristiques principales de la LARP

24. La LARP a apporté des changements importants dans le processus d'approbation pour l'établissement de métiers, des professions et des ensembles de compétences qui peuvent s'acquérir en apprentissage. En vertu de la LQPAGM, pour être approuvé, tout nouvel apprentissage d'un métier, à certification obligatoire ou volontaire, nécessite un consentement ministériel et une acceptation par décret en conseil (Cabinet). Dans le cadre de la LARP, les métiers, professions ou ensembles de compétences volontaires (ou non réglementées) sont approuvés par le directeur de l'apprentissage, sans qu'il y ait besoin d'approbation du Ministère ou du Cabinet.
25. Les débats législatifs sur la LARP révèlent que l'intention initiale du gouvernement intéressé était de remplacer entièrement la LAQP, sous prétexte qu'elle manquait de flexibilité. Il désirait plus particulièrement adoucir les contours des tâches ou compétences professionnelles qui pourraient amener à une qualification pour la désignation. D'où la disposition dans la LARP qui permet l'apprentissage pour les *ensembles de compétences*, dont certains étaient déjà inclus dans l'ensemble des métiers. La justification pour cela était que les activités de l'industrie sont plus spécialisées, et que nous n'avons plus autant besoin de l'acquisition de formations complètes dans les programmes conçus pour les métiers traditionnels. Cette initiative a été louée par ceux qui pensaient qu'elle fournissait la flexibilité nécessaire, qu'elle rationalisait, relançait et visait les besoins particuliers. D'autres sont dit craindre que le fait de diviser l'ensemble des qualifications des métiers de la construction risquait de créer une déqualification dangereuse et à long terme, de limiter la mobilité des professionnels et leur capacité à satisfaire à l'évolution des exigences de leurs employeurs. Les opposants ont également allégué que l'approche « ensemble de compétences » compromettait la capacité de divers métiers à travailler en collaboration et dans l'ordre voulu, en particulier dans le cadre des projets plus importants et plus

complexes.

26. L'article 4(2) de la LARP donne au directeur (et non au Ministère ou au Cabinet) l'autorité d'approuver les programmes d'apprentissage pour « les métiers, autres professions et ensembles de compétences », ainsi que d'autres formes de formation, et de fournir des directives. Les « directives » ont pris la forme de « résumés de programme ». Il existe des résumés de programme pour plusieurs métiers, professions et ensembles de compétences de la LARP. Certains aspects des résumés sont obligatoires, comme l'exigence pour les candidats au certificat de qualification de montrer la preuve du nombre d'heures de formation requis. Un exemple de directive non obligatoire est la disposition contenue dans certains résumés exigeant un ratio d'apprentis/gens de métier.¹⁰
27. Les métiers, professions ou ensembles de compétences approuvés par le directeur sont non réglementés (volontaires). L'article 12 de la Loi, cependant, prévoit et régit des ensembles de compétences *réglementés* qui sont comparables aux métiers à certification obligatoire aux termes de la LAQP. L'article 19 de la Loi permet au Cabinet, par règlement, de désigner « un ensemble de compétences comme étant un ensemble de compétences réglementées »; de définir « un métier ou une autre profession comprenant un ensemble de compétences réglementées »; et d'exempter une personne ou une classe de personnes d'un ensemble de compétences réglementées établi dans le cadre de l'art.12 de la Loi. Il y a aussi un règlement général (573/99) qui étend les tâches du directeur concernant les facteurs d'approbation des programmes d'apprentissage et la stipulation de normes scolaires pour certains métiers, professions ou ensembles de compétences établis en vertu de l'alinéa 6(3)(a) de la Loi. Le règlement traite également de l'expiration des certificats, de l'application du

¹⁰ Voir, par exemple, l'art.2.3 du Résumé du programme d'apprentissage des techniciens en alignement et en freins : « le comité de l'industrie a identifié un ratio de 1 personne de métier pour 2 apprentis comme étant le ratio généralement nécessaire pour qu'un apprenti puisse être correctement formé sur le lieu de travail dans ce programme. Il peut y avoir des circonstances particulières où le ratio diffère de celui de cette directive ». [TRADUCTION]

programme interprovincial Sceau rouge¹¹, de la nomination et du mandat des membres des comités de l'industrie établis par le Ministère en vertu de l'art.5 de la Loi¹² (l'équivalent des CCP établis en vertu de l'art.3 de la LAQP), et de certaines autres questions transitoires.

28. Il y a 11 métiers réglementés et 1 ensemble de compétences réglementées désignés en vertu de la LARP, tous définis dans le règlement 565/99. Les 11 métiers réglementés ont été reportés de la LAQP. Ce sont (avec la date de leur établissement comme obligatoires/réglementés) : technicien d'entretien automobile (1944); coiffeur (1944); technicien en combustible et systèmes électriques (1953); réparateur de carrosseries et de dommages résultants d'une collision, division 1 (1953); technicien en alignement et en freins (1969); mécanicien moto (1969); technicien en transmission (1969); mécanicien de train routier (1969); et trois professions du second œuvre : carrossier, division 2 (anciennement partie du réparateur de carrosseries et de dommages résultants d'une collision) (1990); technicien d'accessoires électroniques d'automobile (anciennement partie du technicien d'entretien automobile) (1996); et technicien d'entretien de camions et d'autocars (anciennement partie du technicien d'entretien automobile) (1996). Le programme d'ensemble de compétences réglementées est celui d'installateur de compteurs à eau (2002).
29. Il faut noter plusieurs autres règlements : p. ex., le règlement 566/99 qui traite, par exemple, des exemptions aux exigences en matière d'âge et de scolarité prévues dans les articles 6(2) et (3) de la Loi. Ces règlements s'appliquent aux personnes inscrites

¹¹ Une personne titulaire d'un certificat de qualification dans le cadre de la LQPAGM ou de la LARP, ainsi qu'une personne titulaire d'un certificat de qualification émis dans une autre province ou un autre territoire du Canada, est qualifiée pour effectuer un travail obligatoire en Ontario dans le métier certifié si le certificat porte le Sceau rouge et s'il a été émis en vertu des normes établies par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Pour obtenir un Sceau rouge, la personne réussissant l'examen exigé doit obtenir une note minimale de 70 %. Une liste des métiers du Sceau rouge de l'Ontario professionnels se trouve à l'Annexe 7.

¹² L' article 5 de la LARP permet aux comités de conseiller le Ministère sur les programmes d'apprentissage et les qualifications exigées pour les métiers, autres professions et ensembles de compétences; de concevoir des programmes d'apprentissage à recommander au Ministère, comprenant cursus, normes de formation, examens et les personnes et institutions qui fourniront la formation; de promouvoir une grande qualité dans l'exécution des programmes; de préconiser l'apprentissage comme méthode d'acquisition des compétences; et d'étudier des recommandations des employeurs, des apprentis et d'autres personnes travaillant dans le métier.

aux programmes d'études secondaires conduisant à un diplôme d'études secondaires de l'Ontario tout en étant inscrit au PAJO; et certaines exemptions particulières liées aux tâches exécutées par certaines personnes du secteur automobile. L'article 6.2 exempte les participants au PAJO et au programme de préapprentissage des exigences réglementées (obligatoires). Le règlement 32/02 traite des frais, de l'exemption des frais, et des circonstances dans lesquelles le directeur peut approuver l'augmentation des frais.

30. La législation est appuyée par un important financement de la part du gouvernement (veuillez noter que le financement pour les programmes d'apprentissage obligatoires et volontaires est fourni dans l'Annexe 8.) Les programmes financés par le gouvernement comprennent :¹³
 - Le programme **d'inscription** fournit un financement pour les que les agents de prestation de la formation approuvés dispensent le volet théorique de la formation d'apprentissage.
 - Le **Fonds d'innovation en apprentissage** soutient l'élaboration de nouveaux programmes de formation, et de méthodes innovatrices et flexibles de prestation de la formation en réponse aux besoins de l'industrie et des apprentis. Le fonds finance également la mise au point d'outils de reconnaissance des acquis et de normes en matière de programmes pour soutenir la formation fondée sur les résultats.
 - Les **Bourses d'études pour l'apprentissage et primes à la signature à l'intention des employeurs** soutiennent la formation et l'emploi pour les jeunes qui ont quitté l'école, mais qui nécessitent un perfectionnement pour satisfaire aux exigences scolaires pour l'inscription à la formation d'apprentissage : une bourse de 1 000 \$ pour un jeune qui termine un cours de perfectionnement et qui est inscrit en tant qu'apprenti; 2 000 \$ de prime à la signature par apprenti

¹³ Les récentes annonces concernant l'apprentissage faites dans le budget 2008 de l'Ontario ne sont pas incluses.

pour l'employeur qui appuie l'inscription du candidat comme apprenti et qui fournit la formation d'apprentissage.

- **Le Programme de prêts pour l'acquisition d'outils de travail** aide les apprentis de première année à payer les coûts initiaux pour leurs outils et leur équipement. Ce programme offre des prêts sans intérêt pendant la formation de l'apprenti et jusqu'à un an après.
- **Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)** est offert dans le système d'études secondaires de l'Ontario et fournit une alternance travail-étude et une expérience sur les lieux de travail dans les métiers spécialisés aux élèves de 11^e et 12^e années.
- **Le Programme de préapprentissage** aide les éventuels apprentis à développer leurs compétences professionnelles et leur préparation au commerce pour qu'ils soient prêts à trouver du travail en tant qu'apprentis. Les programmes durent jusqu'à 40 semaines et comprennent la formation théorique d'apprentissage de niveau 1, une formation en techniques et normes de sécurité pertinente et un placement professionnel minimum de 8 semaines. Les programmes peuvent également comprendre une préparation au commerce, une préparation à l'emploi et un perfectionnement scolaire.
- **Le Programme apprentissage-diplôme** combine un programme de diplôme collégial avec une formation d'apprentissage menant à un certificat de qualification. Le programme permet aux participants de se former en tant qu'apprentis dans un métier particulier tout en obtenant un diplôme d'un collège associé.
- **Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage** encourage les entreprises de l'Ontario à engager et à former des apprentis dans des métiers spécialisés, principalement dans les secteurs de la construction, industriel et de la force motrice. Le crédit d'impôt fournit jusqu'à 15 000 \$ du salaire des

apprentis admissibles pour les 36 premiers mois de formation donnée par les employeurs des apprentis dans le secteur privé.

- **Le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle** fournit un financement d'immobilisations (investissement d'une année) pour aider à financer les équipements améliorés ou nouveaux dans les centres de formation syndicat/employeur.
- **Le Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage** fournissait un financement d'immobilisation (investissement de cinq ans) aux collèges donnant des programmes de formation en apprentissage pour acquérir un équipement dernier cri et moderniser les installations.

Allocation de fonds 2007-2008

Programmes d'apprentissage choisis

	Allocation 2007-2008
En exercice	
Acquisition par la province de places dans les écoles pour l'apprentissage	44 878 800 \$
Acquisition de places pour le développement des compétences en milieu scolaire admissible à l'AE	31 900 000 \$
Fonds d'innovation en apprentissage	5 250 000 \$
Bourses d'études pour l'apprentissage et primes à la signature à l'intention des employeurs	1 968 000 \$
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	8 250 000 \$
Programme de préapprentissage	6 232 600 \$
Programme apprentissage-diplôme	9 906 500 \$
Programmes d'investissement	
Programme d'infrastructure de la formation professionnelle	25 000 000 \$
Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage	0 \$
Prêts	
Programme de prêts pour l'acquisition d'outils de travail	4 400 000 \$

Source : avril 2008

Aperçu de l'administration

31. Le Ministère de la Formation et des Collèges et Universités est chargé de l'administration des deux lois. Par l'intermédiaire de diverses directions et unités, il assume plusieurs rôles, dont celui de bailleur de fonds, et s'implique dans de nombreuses activités dont les fonctions exercées par un nombre considérable de travailleurs de terrain, qui travaillent avec les clients (apprentis, employeurs/parrains), suivent la formation¹⁴, effectuent des évaluations, administrent des examens, donnent des conseils, font des médiations, supervisent l'administration la partie scolaire de la formation et participent aux efforts de marketing. Le personnel du bureau central a pour rôle de superviser le cadre législatif, d'élaborer des normes, d'étudier la sécurité, de mettre les dossiers à jour, de superviser la délivrance et le renouvellement des certificats; d'agir en tant que secrétariats des CCP et des CI, représentant l'Ontario auprès du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage et du Comité des normes et examens inter provinciaux et d'autres groupes de travail connexes pour le Programme des normes inter provinciales Sceau rouge.

Le processus de demande de participation aux nouveaux programmes d'apprentissage

32. Généralement, un groupe industriel approche le MFCU pour demander que la formation à un métier se fasse en apprentissage en vertu d'une ou des deux lois et qu'il soit classé dans la catégorie des métiers à certification volontaire, non réglementée ou obligatoire, réglementée. Le Ministère étudie ensuite la proposition du demandeur pour décider si le métier, la profession ou les compétences peuvent être appris en cours d'emploi et s'il est possible d'instaurer un rapport viable entre le formateur et l'apprenti. Lorsque les représentants du MFCU sont certains que ces critères sont satisfaits, ils évaluent ensuite les besoins et exigences pour établir un programme d'apprentissage, et

¹⁴ Pour ce qui est des programmes obligatoires/volontaires (LQPAGM) et des programmes réglementés ou non (LARP), certains doutent de l'efficacité du MFCU à suivre les contrats d'apprentissage conclus entre l'employeur (ou le parrain) et l'apprenti et à veiller à l'application des normes de formation – tant au travail qu'en classe – pour s'assurer que les exigences du programme sont satisfaites. Étant donné le nombre d'apprentis, il n'est peut-être pas réaliste de s'attendre à ce que le Ministère puisse faire beaucoup plus que de se fier aux rapports présentés par l'employeur, l'établissement de formation, et aux observations ou plaintes des apprentis. Autrement dit, dans le système actuel, le Ministère se fie sur la bonne foi des participants dans leurs communications et leurs rapports. Cependant, il répond aux plaintes et vérifie ponctuellement la conformité.

vérifient si la requête correspond aux priorités du gouvernement. Certaines de ces priorités sont fixées et décrites dans le par. 1(c) de la Disposition de déclaration d'objet de la LARP qui parle d'offrir un plus grand nombre de débouchés aux travailleurs de l'Ontario, d'accroître la compétitivité des entreprises ontariennes et d'assurer la protection du public et des travailleurs. La LAQP ne contient pas ce genre de disposition. Le Ministère, m'a-t-on dit, étudie également si la demande de mise sur pied d'un programme d'apprentissage aidera à atteindre les objectifs d'inscriptions en apprentissage établis chaque année par le gouvernement. Pour certains, des objectifs purement numériques, qui pourraient ou non être liés à des exigences du marché du travail et qui auraient été soigneusement étudiées et classées par ordre de priorité, ne semblent pas souhaitables. D'autres doutent aussi qu'il soit souhaitable d'étendre l'apprentissage aux secteurs non traditionnels, et d'autres encore affirment que les avantages du modèle de formation en apprentissage sont étendus à ces secteurs.

33. Pour décider d'approver une demande et d'élaborer un nouveau programme d'apprentissage, le Ministère exige que le demandeur effectue une analyse de l'environnement afin d'entamer les discussions dirigées. L'industrie qui fait la demande doit donner les renseignements suivants : le nombre estimatif d'employés que le ou les groupes de parrainage représentent, le nombre estimatif d'employés qui travaillent actuellement dans ce métier/cette profession, le nombre estimatif d'apprentis qui seraient en formation chaque année, les groupes qui ne sont pas prêts à soutenir l'apprentissage au moment de la demande ou ceux qui n'ont pas pris part à la rédaction de la proposition, ceux qui soutiennent la demande et ceux qui sont contre, une définition détaillée du métier ainsi qu'une description du travail, les principales tâches des travaux proposés qui seront exécutées en Ontario, la durée moyenne du temps requis pour assurer un apprentissage adéquat des principales tâches du métier, et les compétences théoriques connexes qu'une personne devrait avoir pour pouvoir être admise au programme. J'en conclus que le Ministère exige des indications d'un large soutien de la part des employeurs et des employés dans ce métier et aussi qu'il souhaite que le programme d'apprentissage proposé soit soutenu par un nombre suffisant d'inscriptions.

34. Si les conditions initiales sont satisfaites et qu'une évaluation de la pertinence de la mise sur pied d'un programme est positive, le Ministère collabore avec les experts de l'industrie – employeurs et travailleurs – pour élaborer un programme de formation. Le développement est guidé par le CCP ou le CI qui parraine. S'il s'agit d'un métier qui n'a pas de CCP ou de CI, un comité directeur est mis sur pied (les membres ne sont alors pas nommés par le ministre). L'évaluation et la mise sur pied des activités peuvent comprendre des consultations avec d'autres organismes de réglementation, un autre CCP ou CI et d'autres établissements de formation (afin d'assurer qu'il y ait des agents de prestation de la formation). Durant l'élaboration, on prend soin d'identifier les chevauchements de compétence avec les métiers à inscription obligatoire, et à les éviter dans la mesure du possible. Quand les normes sont finalisées, le document est présenté au directeur pour approbation. Sur réception, le nouveau programme pour ce métier est mis en œuvre.
35. Tout métier, toute profession et compétence qui doit faire l'objet d'un règlement – c.-à-d., obligatoire ou volontaire en vertu de la LAQP, ou réglementé par la LARP – doit avoir l'autorisation du ministre avant que le processus réglementaire puisse commencer. Sinon, dans le cadre de la LARP, l'autorisation du Directeur est suffisante. Pour faciliter la consultation, un tableau sur tous les métiers obligatoires et volontaires en vertu de la LAQP et tous les métiers réglementés ou non, les métiers, emplois ou compétences établis dans le cadre de la LARP, y compris les dates auxquelles ils ont été établis, apparaissent en Annexe 9 du présent rapport.

CHAPITRE 6 – COMPARAISONS AVEC D'AUTRES PROVINCES ET TERRITOIRES CANADIENS

36. La mobilité de la main-d'oeuvre est une tendance qui se fait jour à l'échelle du pays, et ce, surtout dans l'industrie de la construction. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge sert de preuve à l'appui à cette tendance qui est dictée, du moins en partie, par les besoins particuliers de certains projets régionaux. À titre d'exemple, nous pouvons citer l'envergure des projets pétroliers et gaziers (l'exploitation des sables bitumineux, les conduites de gaz et de pétrole, etc.) en Alberta, l'exploitation pétrochimique dans la région de Sarnia, en Ontario, etc. Pour cette raison et d'autres, il est légitime de comparer les façons dont les métiers sont désignés dans les autres provinces et territoires. Cette comparaison ne représente qu'une vue d'ensemble et ne se veut pas un exposé exhaustif.
37. Certaines provinces ont quelques points en commun. Par exemple, la plupart des gouvernances sont gérées par des conseils permanents de l'industrie qui sont à leur tour soutenus par des comités consultatifs. Mis à part le Québec, où, en effet, tous les métiers de construction exigent une accréditation, l'Ontario compte le plus grand nombre de métiers et professions à certification obligatoire, suivi de l'Alberta, qui en compte 20, du Manitoba et du Nouveau-Brunswick, qui en comptent chacun 9, et de Terre-Neuve, qui en compte 3 (désignés en tant que « professions »). En ce qui a trait à l'inscription et au nombre d'apprentis en service, les statistiques provinciales sont les suivantes :

Province	Nombre de nouvelles inscriptions (2006)	Nombre d'apprentis en service (2006)
Ontario	23 160	95 057
Alberta	23 954	59 666
Colombie-Britannique	12 896	32 436
Saskatchewan	2 214	6 359
Manitoba	1 844	5 757
Nouveau-Brunswick	1 156	3 414
Terre-Neuve	716	3 475
Québec	S.O.	S.O.

Source : CCDA, Le rapport d'activité et d'information portant sur l'apprentissage dans les provinces et les territoires, 2006

38. Bien que l'Ontario compte le plus grand nombre de métiers à certification obligatoire, certaines provinces exigent une accréditation pour des métiers qui sont à certification volontaire en Ontario. Veuillez vous référer aux exemples qui suivent.

Province	Certification obligatoire (Volontaire en Ontario)
Alberta	Chaudronnier/chaudronnière en construction Constructeur/constructrice d'ascenseurs Monteur/monteuse d'installations au gaz Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd Monteur/monteuse de charpentes métalliques Technicien/technicienne d'entretien et de réparation de véhicules de plaisance Technicien/technicienne en forage
Manitoba	Électricien industriel/électricienne industrielle Électrolyste Esthéticien/esthéticienne (soins de la peau et des ongles) Mécanicien/mécanicienne en protection-incendie
Nouveau-Brunswick	Briqueteur/briqueteuse Mécanicien/mécanicienne en protection-incendie
Terre-Neuve	Foreur/foreuse et Boute feu/boutefeu

Je vais maintenant vous décrire brièvement la façon dont les demandes pour la certification obligatoire sont gérées dans les provinces et les territoires.¹⁵

39. En Terre-Neuve-et-Labrador, la certification est assujettie à la législation du ministère de l'Éducation. Les mesures législatives visant le métier de boute feu/boutefeu sont comprises dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and*

¹⁵ Les descriptions sont basées sur les renseignements recueillis en novembre 2005. Les demandes pour les mises à jour ont été acheminées à toutes les provinces et à tous les territoires et l'Alberta, le Manitoba, la Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon nous ont tous fait parvenir une confirmation de réponse. Au moment où ce rapport a été soumis, nous n'avions reçu aucune confirmation de la part de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse ou du Nouveau-Brunswick. Comme il a déjà été mentionné, les modèles du Québec et de la Colombie-Britannique sont fondamentalement différents de ceux des autres provinces et territoires.

Safety Act, Workplace Health and Safety). Les mesures législatives visant les métiers d'électricien/électricienne en construction et d'électricien résidentiel/électricienne résidentielle sont assujetties au ministère des Services gouvernementaux. Cela dit, la certification est tout de même émise par le ministère de l'Éducation – Division de la formation industrielle (*Industrial Training Division*). Les propositions de certification obligatoire sont généralement acheminées au conseil provincial d'apprentissage et de certification (*Provincial Apprenticeship and Certification Board*), accompagnées des raisons pour cette demande et des documents à l'appui. Pour le conseil, les éléments clés sont les suivants : les implications sécuritaires en ce qui concerne les employés et le grand public, les questions relevant de la compétence, le nombre de personnes exerçant le métier, les questions reliées à l'établissement de la portée des incidences et les exigences en matière de certification. Le conseil choisit d'appuyer ou de refuser la proposition en se fondant sur les renseignements qui lui ont été fournis. Si le conseil choisit d'appuyer la demande, celle-ci est acheminée au ministre. Le soutien de l'industrie figure toujours de façon importante dans la prise de décision.

Les demandes de certification obligatoire ayant été acceptées depuis 1994 sont les suivantes : électricien/électricienne en construction, électricien résidentiel/électricienne résidentielle, foreur/foreuse et boutefeu/boutefeue. Parmi les demandes qui sont toujours en cours, il y a : opérateur/opératrice de camion-grue, conducteur/conductrice de grue mobile et opérateur/opératrice de grue-tour. Si ces métiers du levage sont approuvés pour la formation et la certification, il est possible que certains règlements qui ne relèvent pas du ministère de l'Éducation soient édictés. Cela dit, il est probable que l'examen et la certification soient toujours assujettis à la Division de la formation industrielle.

40. En Nouvelle-Écosse, la demande pour la certification obligatoire est assujettie au ministère de la Formation et du développement des compétences des apprentis (*Apprenticeship Training and Skill Development Department*), qui a élaboré la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle (*Apprenticeship and Trades Qualification Act*). Le demandeur (le groupe industriel) doit remplir le formulaire intitulé « Demande de certification d'un métier désigné » (*Application for Certification*

of a Designated Trades). L'administrateur du conseil d'apprentissage provincial (*Provincial Apprenticeship Board*, ou CAP) examine la demande et l'achemine au sous-comité associé. Si la demande est complète, le sous-comité du CAP formule une recommandation à l'intention du CAP à la réunion suivante. Si toutefois la demande n'est pas complète, le sous-comité travaille de concert avec le demandeur afin de faire en sorte que la demande comprenne tous les renseignements nécessaires.

Lorsque le CAP juge qu'il n'est pas en mesure d'examiner la demande de façon approfondie, que ce soit au niveau de l'administrateur, du sous-comité ou du conseil, il est possible qu'un comité consultatif spécial (*Ad Hoc Industry Advisory Committee*, ou CCS) soit mis sur pied afin d'assister à l'examen. Il est également possible que le CAP choisisse de valider les renseignements contenus dans la demande et qu'il prépare l'étude et les renseignements pour le conseil. Le CCS doit rapporter les résultats de son étude au CAP moins de 90 jours suivant la réception de la demande. Si un CCS n'est pas mis sur pied, le CAP se lance dans une validation industrielle moins de 60 jours suivant la dernière réunion du CAP. Moins de 90 jours suivant la réception du rapport du CCS, le CAP doit se lancer dans le processus officiel de validation industrielle. Pour ce faire, il doit placer une annonce au sujet des «consultations du public» dans les quotidiens de la région et les signaler auprès des groupes et membres du public concernés. Le CAP peut organiser jusqu'à 4 consultations du public et effectuer l'examen final de la demande par la suite.

Les demandeurs doivent fournir et décrire les éléments suivants : une liste des parties intéressées; le soutien de l'industrie; montrer le besoin de certification en fonction des substances, des techniques, et du matériel potentiellement dangereux qui sont utilisés dans le cadre du métier; le niveau auquel le matériel et les méthodes propres au métier posent un danger pour les employés, les membres du public ou la propriété lorsqu'ils sont mal employés, ainsi que la portée du danger pour le public à la suite de ce mauvais emploi. Les demandeurs doivent décrire la façon dont la certification influencerait ces questions; l'incidence que celle-ci aurait sur les particuliers, les employeurs et le grand public; si le métier est actuellement assujetti aux mesures législatives d'organismes fédéraux ou provinciaux; et la façon dont la surveillance et la mise en application du

métier serait effectuées. La recommandation du CAP en ce qui a trait à l'approbation ou au rejet est assujettie au ministre, qui peut décider si un métier sera certifié ou non.

Le métier de mécanicien/mécanicienne en protection-incendie s'est vu accorder une certification obligatoire en 2004 et, depuis novembre 2005, les demandes soumises pour les métiers de chaudronnier/chaudronnière et de monteur/monteuse de tuyaux de vapeur sont toujours en cours. Les agents d'exécution des règlements de la Division de l'apprentissage et du développement des compétences (*Apprenticeship and Skill Development Division*) effectuent des vérifications du respect des dispositions réglementaires et des inspections de l'installation à la suite d'une plainte. Ce n'est que la certification qui est imposée.

41. Au Nouveau-Brunswick, les demandes de certification obligatoire sont assujetties au ministère du développement professionnel et apprentissage en vertu de la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle. L'industrie doit montrer l'incidence sur : la sécurité du public; la protection des consommateurs (les qualifications minimales pour exercer les compétences au niveau auquel l'industrie s'attend); la protection de l'environnement; la protection des employés; les effets sur l'industrie et l'incidence sur les employés et les employeurs.

En 1995, le métier de mécanicien/mécanicienne en systèmes de réfrigération et de climatisation s'est vu accorder une certification obligatoire, suivi du métier de mécanicien/mécanicienne en protection-incendie en 1999. Depuis novembre 2005, les demandes soumises pour les métiers de mécanicien/mécanicienne de brûleurs à mazout, de tôlier/tôlière, de monteur/monteuse de tuyaux de vapeur et de tuyautier/tuyauteuse sont toujours en cours. La mise à exécution de la certification est effectuée par le personnel du ministère sur le terrain.

42. Sur l'Île-du-Prince-Édouard, les demandes de certification sont assujetties au ministère de l'Éducation – Section de l'apprentissage (*Department of Education, Apprenticeship Section*). En 2004, le métier d'électricien/électricienne en construction s'est vu accorder la certification obligatoire et depuis novembre 2005, la demande pour les métiers de monteur/monteuse de tuyaux de vapeur et de tuyautier/tuyauteuse est toujours en

cours. La mise à exécution de la certification du métier d'électricien/électricienne en construction est effectuée par des inspecteurs en électricité et en plomberie issus de la Direction des inspections en électricité et des inspections de chaudières (*Electrical and Boiler Inspection Branches*).

43. Au Manitoba, les demandes de certification obligatoire sont assujetties au ministère de la Compétitivité, de la formation et des métiers (*Department of Competitiveness, Training and Trade*). Sous la Division du développement de la main-d'œuvre (*Industry Workforce Development Division*), la Direction de l'apprentissage (*Apprenticeship Branch*) peut désigner un métier comme exigeant la certification en vertu de l'article 19 de la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle. Avant mai 1998, l'industrie acheminait de telles demandes à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle. La commission proposait alors les projets de règlement, qui étaient ensuite examinés et étudiés par le Comité chargé de la révision des règlements du cabinet (*Regulation Review Committee of Cabinet*). S'il était approuvé, le projet de règlement était préparé par le ministère de la Justice avant de passer par le processus de décret standard. Depuis mai 1998, l'industrie achemine maintenant ses demandes au comité consultatif sur les métiers (*Provincial Trade Advisory Committee*, ou CCM) et doit montrer que la certification obligatoire faciliterait : la sécurité du public; la sécurité des employés; la protection de l'environnement et des consommateurs. La Direction de l'apprentissage effectue un premier examen et la commission examine les résultats avant d'approuver une demande ou non. Si elle est approuvée, des consultants mènent une étude de faisabilité et d'impact. Une fois l'examen effectué, la commission peut soit refuser toute activité subséquente ou donner son approbation. Si la demande est approuvée, la commission peut effectuer des consultations du public ou formuler une recommandation de certification obligatoire pour un métier en particulier à l'intention du ministre de la Compétitivité, de la formation et des métiers. La Direction de l'apprentissage et le ministère de la Justice élaborent ensemble le projet de règlement avant qu'il soit examiné par le ministre, qui peut choisir de l'approuver et l'inscrire ou non.

En 1997, le métier de mécanicien/mécanicienne en systèmes de réfrigération et de

climatisation a été le premier à se voir accorder une certification obligatoire. Le Manitoba comporte actuellement neuf métiers à certification obligatoire. Parmi les demandes de certification obligatoire en cours, il y a : tôlier/tôlière et plombier/plombière. La Direction de l'apprentissage, et plus particulièrement les coordonnateurs de la formation de l'apprentissage, doivent assurer la formation des employeurs, des compagnons d'apprentissage et des apprentis afin d'assurer le respect des règlements.

44. En Saskatchewan, les demandes de désignation des métiers sont assujetties à la Commission de qualification professionnelle des apprentis et des gens de métier (*Apprenticeship and Trade Certification Commission*) en vertu de la Loi sur l'apprentissage et la certification personnelle, 1999 (*Apprenticeship and Trade Certification Act, 1999*). La désignation d'un métier comme étant « à certification obligatoire » est assujettie au gouvernement provincial, qui prend en considération les conseils de la commission. Avant que le ministre formule une recommandation à l'intention du lieutenant gouverneur en conseil afin que celui-ci approuve ou refuse l'apprentissage obligatoire pour un métier ou un secteur désigné, le ministre doit avoir reçu une recommandation ayant été formulée par la commission lui assurant que le métier ou le secteur en est un où l'apprentissage devrait être obligatoire. La commission demande aux représentants du métier d'effectuer un sondage afin d'identifier le soutien, l'opposition et les questions relatives à l'idée que le métier devienne un métier d'apprentissage obligatoire.

Avant de formuler une recommandation à l'intention du ministre, la commission doit : s'assurer que la majorité des employeurs et des employés œuvrant dans le métier ou le secteur désigné se disent en faveur de la recommandation de rendre le métier ou le secteur désigné d'apprentissage obligatoire; trouver que le métier ou le secteur désigné est clairement défini; juger que celui-ci n'empêtera pas sur un métier ou un secteur désigné existant, mis à part ce qui est prévu par les règlements; juger que la mise en œuvre de la recommandation améliorera la santé et la sécurité au travail et la sécurité du public; juger que les résidents de la Saskatchewan bénéficieraient de la mise en œuvre de la recommandation; aviser, de la façon qu'elle juge appropriée, les

employeurs, les employés et le grand public quant à son intention de faire la demande d'un nouveau métier ou secteur d'apprentissage obligatoire; consulter, de la façon qu'elle juge appropriée, les employeurs et les gens oeuvrant dans le métier ou le secteur désigné; effectuer toute consultation du public qu'elle juge nécessaire; et répondre à toute autre exigence demandée par le ministre. Jusqu'ici, la commission a toujours effectué des consultations du public relativement à toute demande de désignation obligatoire.

Le métier de mécanicien/mécanicienne en systèmes de réfrigération s'est vu accorder la certification obligatoire en 1988 et de nombreux métiers en construction sont en train de préparer leurs demandes de certification obligatoire. La mise à exécution de la certification est effectuée par des consultants sur le terrain qui sont en mesure d'intenter des poursuites lorsqu'on ne se conforme pas aux règlements. La recommandation voulant que le métier de mécanicien/mécanicienne en protection d'incendie soit obligatoire a été acheminée au gouvernement à la suite de la procédure d'approbation de la commission.

45. En Alberta, les demandeurs doivent rédiger une lettre et fournir les documents à l'appui en suivant les lignes directrices prévues par la Loi sur l'apprentissage et la formation industrielle de l'Alberta (*Alberta Apprenticeship and Industry Training Act*) dans la trousse de renseignements sur la désignation des métiers et des professions (*Designation of Trades and Occupations Information Package*). Les demandes et les documents à l'appui sont d'abord examinés par le ministère de l'Éducation post-secondaire et des technologies (*Department of Advanced Education and Technology*); d'autres services gouvernementaux s'y impliqueront également, le cas échéant. Le ministère fournira des renseignements généraux à la Commission de l'apprentissage et de la formation industrielle de l'Alberta (*Alberta Apprenticeship and Industry Training Board*) afin de l'aider à examiner la demande. Les recommandations que la commission formulera à l'intention du ministère de l'Éducation post-secondaire et des technologies seront basées sur l'examen qu'elle aura fait de la demande et des documents à l'appui en fonction des critères nécessaires à la désignation. Tout changement apporté aux désignations actuelles fera l'objet d'un processus d'examen du gouvernement

nécessaire à toute mesure législative ou règlement nouveaux ou amendés, en vertu de l'engagement du gouvernement de l'Alberta en matière de réforme réglementaire. La désignation d'un métier à certification obligatoire ou volontaire exige l'approbation du ministre et du cabinet provincial.

Lorsqu'elle accorde la certification obligatoire, la Commission de l'apprentissage et de la formation industrielle de l'Alberta prend en considération les éléments suivants : le niveau de soutien au sein de l'industrie; les besoins en matière de formation d'apprentis; la gamme des compétences, la portée des connaissances technologiques et le point auquel l'industrie en question souhaite les reconnaître et offrir une formation menant à une carrière viable; le fait qu'elle empiète ou non sur d'autres métiers; toute autre autorisation accordée par d'autres organismes gouvernementaux; l'incidence que cela aura en Alberta et dans d'autres provinces et territoires; une quantité suffisante de nouveaux apprentis; le niveau de risque ou de danger envers les employés et le public et un besoin manifeste pour de la compétence démontrée.

En 1989, le métier de grutier-opérateur/opératrice d'appareil de levage s'est vu accorder la certification obligatoire, suivi du métier de chaudronnier/chaudronnière et du métier de tôlier/tôlière en 1991. Parmi les demandes qui sont toujours en cours, il y a : ajusteur/ajusteuse de charpentes métalliques, mécanicien/mécanicienne en protection-incendie et mécanicien/mécanicienne de chantier (mécanicien industriel/mécanicienne industrielle). La loi est administrée par la Division de l'Éducation post-secondaire et des technologies – apprentissage et formation de l'Alberta (*Alberta Advanced Education and Technology, Apprenticeship and Training Division*), qui se charge, entre autres, de la promotion de la mise à exécution des règlements, de la consultation et de la formation en cours d'emploi.

46. La Colombie-Britannique n'accorde plus de demandes de certification obligatoire. La C.-B. a éliminé tous les métiers à certification obligatoire le 2 janvier 2004. Les lignes directrices ont été élaborées afin de mettre sur pied un nouveau programme de formation qui viendra en aide aux groupes industriels. Les représentants de l'industrie doivent identifier le besoin d'un nouveau programme et consulter l'Autorité de la

formation industrielle (*Industry Training Authority*, ou AFI) au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Les représentants de l'industrie élaborent alors une première proposition. La Commission des normes de l'AFI donne son approbation de principe aux propositions. Les groupes industriels effectuent des analyses de professions et élaborent des normes tout en élaborant des propositions complètes pour de nouveaux programmes de formation.

Les comités de direction de l'industrie sont mis sur pied afin de guider et de gérer le processus. Les demandeurs doivent : avoir du soutien au sein de l'industrie; montrer l'incidence sur la demande dans le marché de travail et sur la mobilité de la main-d'œuvre; fournir des profils de compétences; des exigences en matière de formation; faire état de leur relation avec d'autres professions; fournir d'autres approbations et exigences; l'incidence sur l'industrie du système de formation, sur le marché de travail et sur les résidents de la C.-B. ainsi que les bienfaits qui y seront apportés; montrer la durabilité; et fournir un modèle financier viable.

L'AFI valide les analyses de professions et les normes proposées par l'entremise d'un examen technique indépendant. Le Comité des normes de l'AFI examine la proposition et les rapports du personnel de l'AFI et formule une recommandation à l'intention de l'autorité afin que celle-ci puisse rendre une décision.

47. Au Nunavut, les demandes de certification sont assujetties aux services de l'Éducation post-secondaire et de l'apprentissage des adultes (*Adult Learning & Post Secondary Services*). Le Nunavut a adopté la Loi sur les Territoires du Nord-Ouest et les règles qui en font partie. Aucun ajout ni changement n'y a été apporté jusqu'ici. Il n'existe aucun processus pour les demandes de certification obligatoire. Le Nunavut compte actuellement deux métiers, dont celui de l'électricien/électricienne en construction et celui du monteur/monteuse d'installations au gaz, à certification obligatoire dans les Territoires. Si un groupe d'intérêt ou d'industrie faisait une demande de certification obligatoire, celui-ci aurait à formuler une demande officielle à l'intention de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle (*Apprenticeship and Occupational Certification Board*). La commission examinerait la demande et les

documents à l'appui et acheminerait ses constatations au ministre afin qu'il les approuve ou non.

48. Au Yukon, les demande de certification obligatoire sont assujetties au ministère de l'Éducation en vertu de la Loi sur l'apprentissage du Yukon (*Yukon Apprenticeship Training Act*). Il n'existe aucun métier qui se soit vu accorder la certification obligatoire en vertu des mesures législatives portant sur l'apprentissage. Le métier de monteur/monteuse d'installations au gaz doit obtenir son permis par l'entremise des mesures législatives de la Direction de la sécurité des bâtiments (*Building Safety Branch*). La mise à exécution des règlements et la délivrance de permis permettant aux entrepreneurs dans les métiers de monteur/monteuse d'installations au gaz et d'électricien/électricienne d'opérer sont effectuées par les inspecteurs en électricité et d'installations au gaz. Le cas des Territoires du Nord-Ouest est identique.
49. Au Québec, le processus de certification est assujetti à Emploi-Québec et à la Commission de la Construction du Québec (CCQ). Les critères nécessaires à la certification font en sorte que là où tous les métiers sont à certification obligatoire, ils sont conçus en fonction des questions qui améliorent l'état de la protection des employés, des consommateurs, de l'environnement et de la réglementation du commerce. La plupart des métiers en construction au Québec sont à certification et à formation obligatoires.

CHAPITRE 7 – CE QUI A ÉTÉ ENTENDU AUX RÉUNIONS AVEC LES INTERVENANTS

50. Après avoir reçu les soumissions écrites, j'ai rencontré les parties intéressées pendant la période allant du 11 au 25 février 2008. Presque 400 individus ont pris part aux rencontres et le dialogue portant sur le grand nombre de questions controversées faisant partie de ma mission m'a été hautement instructif. Les séances avaient toutes certains aspects en commun, mais il existait également des différences importantes en ce qui a trait aux questions principales.¹⁶ Quoique nous n'ayons pas pu transcrire les séances, nous avons pris plusieurs notes au cours de chacune des six réunions. Bien sûr, certaines questions sont revenues plusieurs fois, mais ce genre de répétition est inévitable. Par conséquent, cela ne sert pas à grand-chose d'attribuer les commentaires qui suivent à certaines réunions en particulier, à l'exception des questions portant sur les préoccupations à l'échelle régionale. Ce qui suit représente un échantillon des commentaires; nous avons choisi d'insister sur les questions ayant été le plus souvent soulignées.
51. Dès le début du dialogue, un représentant d'une industrie à certification obligatoire a fait remarquer que les métiers qui sont actuellement à certification obligatoire ont tendance à se retrouver dans le dernier 50 % des groupes tarifaires de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), ce qui indique un meilleur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité de la part des métiers à certification obligatoire. D'autres représentants des métiers à certification obligatoire ont souligné les avantages en matière de santé, de sécurité et de formation reliés à la certification obligatoire, quoique nous ayons souvent entendu qu'il existe des lacunes au niveau de la mise à exécution des règlements. Un représentant du Syndicat international des ingénieurs des opérations (*International Union of Operating Engineers*) a exprimé son mécontentement face à deux mesures législatives. Il a souligné que le métier de conducteur/conductrice de grue est à certification obligatoire en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (Trade Qualifications and Apprenticeship Act)*, alors que le métier de

¹⁶ Voir les annexes 2 et 4 pour le matériel portant sur les groupes de discussion.

conducteur d'équipement lourd est à certification volontaire en vertu de la Loi sur l'apprentissage et la certification personnelle (*Apprenticeship Certification Act*), faisant en sorte qu'elle ne soit assujettie à aucune mise à exécution des règlements. À toutes les réunions, nous avons entendu une demande pour une formation obligatoire en matière de santé et de sécurité. Les employés auraient à suivre cette formation avant de commencer à travailler. Le programme a été décrit comme étant un programme de formation d'une durée de 30 heures.

52. À la plupart des réunions, des représentants de l'Association des constructeurs de maison de l'Ontario (*Ontario Homebuilders Association*) se sont longuement prononcés contre la mise sur pied d'autres certifications obligatoires pour les employés en construction dans le secteur résidentiel. Ils soutenaient que les résultats de la CSPAAT en matière d'accidents mortels pendant la période de 1999 à 2005 indiquent que le groupe tarifaire des constructeurs/constructrices de maison jouissait de fort meilleurs résultats, surtout en ce qui concerne les accidents mortels, que les employeurs des secteurs électrique, mécanique et de tôle. Ils ont également remis en question le fait qu'il soit souhaitable d'empêter sur le droit des acheteurs et propriétaires de maison à choisir leur métier plutôt que de se faire imposer des métiers à certification obligatoire, ce qui contribue à l'augmentation des coûts. A aussi été mentionné le fait qu'il existe un grand nombre de freins et de contrepoids empêchant la construction inadéquate de maisons grâce aux permis municipaux et aux inspections, ainsi qu'au Programme de garantie de maisons neuves de Tarion (*Tarion New Home Warranty Program*). Encore d'autres ont remis en question la portée et l'efficacité de la garantie en mentionnant qu'un grand nombre d'entrepreneurs réussissent à s'en soustraire.
53. Parmi les autres questions soulevées, il y avait le souhait d'améliorer le curriculum au niveau secondaire afin de mieux introduire les métiers en tant que profession souhaitable; les problèmes difficiles auxquels font face les employeurs qui font preuve d'engagement en matière de formation, mais qui finissent par se faire « voler » leurs employés par des employeurs qui ne sont pas du tout engagés ni compétents en matière de formation; des commentaires au sujet du crédit d'impôt pour la formation en apprentissage, dont certains ont souligné la nature insuffisante par rapport aux coûts

élevés reliés à la formation. Il a aussi été suggéré que le crédit d'impôt soit rendu disponible seulement quand l'apprenti de l'employeur demandeur a mené à bien le cours d'apprentissage. Encore d'autres ont mentionnée la présumée anomalie de l'exclusion des installations industrielles, c'est-à-dire l'exclusion des gens de métier qui sont à certification obligatoire lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le secteur de la construction, mais à certification volontaire, lorsqu'ils exercent les mêmes fonctions dans des installations industrielles.

54. Un grand nombre d'intervenants ont mentionné le faible niveau d'achèvement, à la fois dans les métiers à certification obligatoire et à certification volontaire. Encore d'autres ont mentionné les besoins perçus en ce qui a trait aux moyens incitatifs qui pourraient amener les employeurs à engager des apprentis. Ceux qui se sont prononcés en faveur de la certification obligatoire ont argumenté en faveur de la « culture de l'apprentissage », qui ne peut être renforcée qu'en augmentant l'importance de la certification obligatoire. Ces défenseurs insistent pour dire qu'un certificat de compétence obligatoire représente une « carotte » pour les employés à l'entraînement, sans quoi il n'existe aucun incitatif ou pas assez d'incitatifs menant à l'inscription ou à l'achèvement de la formation en apprentissage. Encore d'autres se disaient en désaccord en faisant référence à leurs expériences relativement aux métiers à certification volontaire. Ils prétendaient qu'il existe suffisamment de moyens incitatifs dans le contenu des programmes de formation volontaire pour attirer les inscriptions et faire en sorte qu'ils mènent à bien le programme.
55. Il y a eu beaucoup de discussions, mais aucun consensus, au sujet de l'influence, ou encore au sujet du manque d'influence, qu'exerce la certification obligatoire sur l'économie clandestine. Un grand nombre d'intervenants prétendaient que les employés à certification obligatoire nuiraient aux employeurs « clandestins », car le gouvernement serait en mesure de mieux découvrir leurs activités illégales si les gens effectuant le travail n'ont pas la certification appropriée. Encore d'autres ont mentionné que les coûts associés à la certification obligatoire mèneraient un plus grand nombre d'entrepreneurs et d'employeurs à œuvrer de façon clandestine, surtout en raison du fait que la mise à exécution des règlements n'est pas généralisée et que même lorsque des

contraventions sont signalées, les pénalités qui sont imposées ne sont pas assez lourdes pour décourager les activités illicites.

56. Les défenseurs de la certification obligatoire ont mentionné le fait que nous devons créer un « sentiment de professionnalisme » chez les membres des différents métiers. Un grand nombre d'entre eux ont fait référence aux professions juridiques, médicales, d'ingénieurs et d'architectes en soulignant le fait que la certification obligatoire cause des niveaux de compétences plus élevés, ce qui finit par affecter le grand public de façon positive également. De plus, d'après les défenseurs, la formation obligatoire entraînerait une augmentation importante du nombre d'inscriptions, étant donné la meilleure rémunération et le niveau accru de sécurité d'emploi. D'après eux, les apprentis ne se contentent pas de faire des tâches de façon aléatoire, car ils sont plutôt à la recherche d'une carrière qui leur offre un certain maintien de l'emploi. D'autre part, les défenseurs du statu quo prétendaient que dans un grand nombre de secteurs où les métiers s'exercent déjà, surtout dans le secteur de la construction, le rythme est par nature cyclique, et qu'aucun système, qu'il soit obligatoire ou volontaire, ne soit en mesure de garantir un maintien de l'emploi.
57. Nous avons aussi longuement discuté au sujet de l'influence exercée par les exigences volontaires par opposition aux exigences obligatoires lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le métier. Ces discussions renfermaient différents points de vue en ce qui a trait au rôle du rapport. Un grand nombre d'employeurs étaient d'avis que les exigences sévères relatives aux rapports sont en train de limiter artificiellement le nombre de gens de métier, au détriment de certains secteurs et de l'économie au sens large. Plus précisément, les employeurs comptant moins d'employés prétendaient que les rapports dépassant 1 contre 1 les empêchent de participer aux programmes d'apprentissage. Les défenseurs du régime de rapport actuel ont insisté sur le fait qu'il faut s'assurer que les apprentis reçoivent une formation en cours d'emploi de la part de gens de métier expérimentés. De plus, ils prétendaient que dans plusieurs cas, les dispositions actuelles en matière de rapports sont ignorées, au détriment des exigences en matière de formation. Cela expose aussi des apprentis qui ne sont pas formés à des conditions de travail dangereuses.

58. Malgré ces perspectives divergentes, la majorité a convenu que la mise en force est un problème majeur. D'une façon générale, on a reconnu que malgré une augmentation considérable du nombre d'inspecteurs du MTR, l'étendue géographique des activités du projet impliquant des gens de métiers rend la mise en force extrêmement problématique. Il y a une des discussions sur la façon d'augmenter les activités de mise en force. Un participant a suggéré que les CCP et les responsables devraient tenir un plus grand rôle et ceci a mené à une discussion plus large à propos de l'auto-exécution, bien qu'aucune proposition spécifique n'ait été avancée en ce qui a trait à la façon dont les représentants de l'industrie et de la main-d'œuvre pourraient collaborer avec l'inspecteurat du MTR dans la surveillance des activités et la détection des contrevenants.
59. Lors de presque toutes les réunions, les représentants de l'Ontario Home Builders' Association ont réitéré leur opposition à l'accréditation obligatoire (voir paragr. 52). Des représentants de l'Association à Ottawa ont mentionné la taille de l'industrie (2 milliards de dollars générés en 2007); le résultat plus ou moins positif du rendement en santé et sécurité dans le secteur résidentiel tel qu'indiqué par les statistiques du CSPAAT; le manque de corrélation factuelle claire entre l'accréditation obligatoire et le rendement de la santé et sécurité; l'effet très souvent restrictif des ratios du système obligatoire sur l'approvisionnement en main-d'œuvre dans le secteur résidentiel; les antécédents censément meilleurs des métiers volontaires comparativement aux métiers obligatoires en ce qui concerne les taux d'achèvement et l'affirmation que l'Ontario, avec le plus grand nombre de métiers obligatoires, a le plus haut taux d'inscription mais le plus bas taux d'achèvement de toutes les provinces canadiennes. On a mentionné que la construction résidentielle, en Ontario, est sujette à un processus d'inspection en sept étapes par les autorités gouvernementales et que la couverture de garantie de Tarion est la meilleure en Amérique du Nord. En ce qui a trait à la suggestion que l'accréditation obligatoire augmenterait l'approvisionnement en main-d'œuvre, l'Ontario Home Builders' Association a affirmé que ce serait plutôt le contraire qui se produirait en rendant le processus plus long et plus compliqué, entraînant moins d'entrants et réduisant les taux d'achèvement. On a aussi mentionné que le résultat inévitable serait une augmentation des coûts de la main-d'œuvre au détriment des

acheteurs et des rénovateurs de maisons.

60. L'Ontario Road Builders Association aussi s'oppose à l'augmentation de l'accréditation obligatoire. Ses représentants ont fait valoir que bon nombre de leurs employés sont des travailleurs migrants, embauchés à l'échelle locale pour une période déterminée, et que la structure de l'industrie ne leur permet pas de retenir des gens de métier pleinement qualifiés. Bon nombre de leurs employeurs sont des ouvriers ayant besoin de compétences minimales. En ce qui concerne les opérateurs de machinerie lourde, les Road Builders ont allégué qu'ils ont été vigilants en s'assurant que leurs opérateurs étaient adéquatement formés et que les résultats en santé et sécurité et en compétence appuyaient le fait que leur main-d'œuvre était adéquate, à tous les égards, dans le système actuel.
61. Un représentant de l'Union des journaliers, commentant les ratios, a invoqué, que bien que des ratios raisonnables étaient nécessaires pour garantir une formation adéquate, ils ne devraient pas être utilisés comme obstacle artificiel au marché de l'approvisionnement en main-d'œuvre requise. Le problème de descriptions des métiers et du chevauchement a aussi été soulevé et on a mentionné qu'il était chimérique et inefficace de décrire des métiers d'une manière trop détaillée en ignorant les distinctions valables entre les fonctions de base plus complexes de certains métiers établis depuis longtemps et les exigences en compétences moins complexes des fonctions périphériques. On a affirmé que toute proposition à propos d'une accréditation obligatoire devrait tenir compte de ces facteurs.
62. La majorité a convenu que la protection du consommateur était une question centrale à prendre en considération au moment de caractériser les métiers comme volontaires ou obligatoires. Cependant, les adeptes du statu quo ont fait valoir qu'il y avait un manque d'éléments probants convaincants qui indiquerait une plus grande fréquence de plaintes des consommateurs en ce qui concerne le travail effectué par les métiers volontaires. D'un autre part, on a convenu que les assureurs offrent des primes réduites et / ou des escomptes sur les primes aux entrepreneurs qui embauchent des gens de métier pleinement accrédités, un indice persuasif, selon les adeptes des métiers

obligatoires, qu'il y a une reconnaissance générale du fait que les gens de métiers obligatoires effectuent un travail supérieur. Aucun élément de preuve concret n'a été fourni pour jeter la lumière sur la question de la protection du consommateur.

63. En ce qui concerne l'exemption d'usine industrielle de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, des soumissions ont été faites par des gros employeurs bien connus (par exemple, Vale Inco et Hydro One) et qui ont affirmé que sans l'exemption d'usine industrielle, leurs activités étaient suffisamment spécialisées et complexes pour nécessiter des programmes de formation de métiers qui dépassaient, en exigences de contenu et en complexité, ceux offerts par les programmes d'apprentissage désignés comme obligatoires. Ils ont allégué que parce que les programmes d'évaluation de préapprentissage étaient menés à l'interne, ils ont été capables de déterminer les compétences à un stade précoce et de prendre des décisions éclairées en ce qui concerne ceux qui avaient les qualifications de base nécessaires pour aller chercher et respecter les exigences de leurs métiers. On a aussi mentionné que les normes prévues par la loi pour l'accréditation obligatoire des métiers ne visaient pas nécessairement les fonctions précises nécessaires pour exécuter des activités industrielles spécialisées.
64. Des représentants de quelques grands syndicats industriels n'étaient pas d'accord, affirmant qu'il y avait peu, ou même pas, de distinction à faire entre le contenu des programmes d'apprentissage prévus par la loi et ceux conçus et mis en application dans les usines industrielles. Ils ont réitéré la frustration ressentie par leurs gens des métiers spécialisés lorsque des gens de métier embauchés par des entrepreneurs externes arrivaient dans ces grosses usines et qu'en tant que travailleurs formés obligatoirement, effectuaient du travail identique au leur. Les représentants des syndicats ont aussi exprimé leurs inquiétudes concernant les possibilités réduites de travail dans les métiers spécialisés dans le secteur des industries manufacturières de la province et ils ont souligné que ces gens de métier qui font face à des mises à pied, étant donné leur statut de volontaire, seraient défavorisés dans leur recherche d'un nouvel emploi dans les secteurs existants où une accréditation obligatoire est requise.

65. Ceux en faveur de l'accréditation obligatoire ont souligné quelques-uns des principaux résultats catastrophiques de l'utilisation de gens de métier mal formés, indiquant les travaux non conformes découverts dans l'affaire des condos en C.-B. et la tragédie de l'eau potable de Walkerton. Les représentants des métiers qui ne sont pas de la construction, les exploitants d'embarcation par exemple, ont fait ressortir leurs inquiétudes particulières, y compris les fonctions importantes de mécanicien de bateaux, qui, à l'inverse de technicien à l'entretien et à la réparation d'automobiles, n'est pas un métier obligatoire. L'industrie maritime se soucie également que le système reconnaisse ses caractéristiques particulières et que les décisions qui concernent son industrie ne soient pas prises par ceux représentant d'autres secteurs. Un participant a soulevé la question des priorités et a remarqué que ces priorités étaient douteuses lorsqu'un coiffeur est un métier obligatoire, mais qu'un travailleur de lignes électriques ne l'est pas.
66. Un nombre de porte-paroles ont souligné le besoin d'éduquer le consommateur. On a affirmé que de nombreux consommateurs non seulement ne connaissent pas les normes qui doivent être observées dans le travail des métiers, mais ont aussi des recours limités pour enregistrer les plaintes qui mèneront aux solutions appropriées. Bien qu'une action en justice soit une option, les frais des procédures judiciaires sont prohibitifs dans la majorité des cas. Les commentaires de plusieurs apprentis avaient une importance particulière. Tous travaillaient dans des métiers volontaires et étaient en faveur de l'accréditation obligatoire. L'un d'eux a mentionné la frustration de travailler avec un collègue qui n'a pas été apprenti, mais qui effectuait un travail identique à un taux de rémunération plus élevé, celui d'un compagnon. Un autre a parlé de sa réaction à cette situation, lorsqu'il a abandonné temporairement son apprentissage pour se rendre compte qu'il lui manquait la formation nécessaire pour poursuivre ses fonctions, entraînant son retour au programme d'apprentissage. Ces problèmes, selon les apprentis, n'existeraient pas si leurs métiers étaient obligatoires.
67. Pour la construction résidentielle et autres industries, on a affirmé que lors de la détermination de la catégorisation obligatoire / volontaire des métiers, on devrait examiner minutieusement l'importance des différences économiques et d'autres

variables des marchés de la main-d'œuvre entre les régions urbaines (plus particulièrement dans de grands zones municipales telles que la RGT) et les régions rurales. On a dit que si des changements devaient survenir dans le mélange obligatoire / volontaire, les situations géographiques et régionales devraient être minutieusement évaluées. Nombre de participants ont souligné le besoin d'établir des dispositions de maintien des droits acquis justes et efficaces pour ceux travaillant dans des métiers volontaires qui seraient convertis au statut d'obligatoire. La question de la longueur requise des programmes d'apprentissage, que ce soit volontaire ou obligatoire, a aussi été abordée. Il semble qu'en général, tous étaient d'accord pour dire que la durée des programmes existants, selon la recommandation des divers CCP et responsables, était appropriée. Ceux exprimant ce point de vue ont mentionné le besoin d'augmenter la durée de la portion de formation au travail des programmes d'apprentissage et les « problèmes de logistique » liés au mélange des métiers inclus dans plusieurs de ceux-ci.

68. On a mentionné l'importance, bien que non complètement reconnue selon certains, de garantir une réparation adéquate et compétente de l'équipement essentiel là où un mauvais fonctionnement entraîne des risques pour les travailleurs et / ou le public. Les dangers de limiter la formation à des »ensembles de compétences» et plus particulièrement, de séparer la fonction de réparation de l'ensemble du métier de technicien à l'entretien et à la réparation automobile ont mené à cette discussion. D'autres ont exprimé leurs inquiétudes face aux répercussions sur la carrière, de s'en tenir à la formation d'un ensemble de compétences en comparaison à la formation traditionnelle complète de tous les métiers qui, et plusieurs ont insisté sur ce fait, mène à des possibilités d'emploi plus générales et moins restrictives pour ceux choisissant le cheminement de carrière des métiers. On a aussi fait ressortir le fait que la formation du « métier dans son ensemble » mène à l'acquisition de connaissances importantes sur l'interaction entre et le jalonnement du travail de plusieurs métiers dans des projets impliquant plusieurs métiers.
69. Un représentant de l'industrie alimentaire a mentionné quelques-unes des exigences de la formation unique des chefs et des cuisiniers et plus particulièrement, le besoin de

prendre conscience des aspects changeants de la santé dans l'industrie, abordés, par exemple, dans le Guide alimentaire canadien. Des représentants de l'industrie du film et de la télévision ont mentionné les exigences changeantes dans la formation des techniciens de leur industrie. La gestion et les représentants d'une des principales unions de l'industrie du film et de la télévision, NABET, ont exprimé leur préférence actuelle pour une accréditation volontaire pour le métier de technicien de leur industrie. On a cependant conservé l'impression que les exigences pour les techniciens deviennent de plus en plus complexes et sophistiquées et que c'est un secteur à surveiller avec attention au fur et à mesure de son développement. Dans un autre secteur, un représentant municipal a soulevé la question du rôle important des techniciens en instrumentation embauchés par les municipalités pour effectuer diverses tâches liées à la sûreté publique, y compris les systèmes d'eau potable. Le programme d'apprentissage pour ces techniciens est actuellement volontaire aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* et on a proposé d'étudier la possibilité de rendre obligatoire ce programme.

70. Il y a eu beaucoup de discussions, plutôt positives, sur le rôle des écoles secondaires auprès des étudiants en ce qui a trait à l'information mise à la disposition de ceux-ci sur les caractéristiques positives des possibilités d'emploi dans les métiers. L'initiative du PAJO a reçu des éloges presqu'unanimes et aussi des encouragements pour son expansion. Une minorité était quelque peu sceptique, déplorant le fait qu'il y ait désormais moins d'écoles secondaires offrant des formations techniques que par le passé et que les efforts pour persuader les parents que l'éducation collégiale et universitaire n'était pas nécessairement le chemin à prendre, plus particulièrement pour les étudiants qui possèdent des aptitudes techniques, étaient insuffisants. En ce qui concerne la situation de l'école postsecondaire, il y avait des références plutôt positives aux développements des programmes de formation coopératifs dans les collèges communautaires, menant à de la formation d'apprentissage formelle.
71. Quelques-uns ont exprimé leur confusion quant aux rôles et aux interrelations entre le ministère du Travail et le ministère de la Formation et des collèges et universités ainsi que leurs responsabilités respectives dans la formation et la mise en force. Certains ont

affirmé que la responsabilité d'offrir de la formation du MTR était implicite dans le PSTSP. D'autres, tout en reconnaissant que l'exécution de l'accréditation repose maintenant sur le MTR, ont critiqué l'échec du MFCU de prendre les mesures nécessaires pour rencontrer les exigences des ratios. La majorité a convenu que, pour l'accréditation obligatoire, la mise en force est primordiale. Les professions du secteur de la santé ont été suggérées comme modèles à examiner : c'est-à-dire, l'autoréglementation industrielle qui établit les normes et les exigences d'éthique grâce à des procédures de mise en force efficaces. Quelques-uns de ceux opposés à toute expansion de l'accréditation obligatoire étaient catégoriques dans leur appui pour ce qu'un participant a nommé « le bien-fondé du système existant », allant jusqu'à exprimer leur inquiétude à propos « des conséquences négatives de l'imposition d'un contrôle encore plus bureaucratique sur un système déjà très règlementé ».

72. J'ai déjà fait allusion à la réaction plutôt positive pour la fonction d'orientation dans le système des écoles secondaires dans la promotion des métiers, mais il y avait un consentement général quant à l'effort de mise en marché plus général qui devrait être entrepris par le gouvernement et par l'industrie pour mieux faire connaître les possibilités de carrières dans les métiers, renforçant le travail promotionnel déjà en cours dans le système scolaire et l'étendant vers la communauté plus large, plus particulièrement dans l'environnement actuel des possibilités décroissantes d'emploi dans l'industrie manufacturière, alors que des pénuries sont prévues par la majorité des analystes du marché de la main-d'œuvre dans plusieurs métiers de la construction.
73. Ces participants qui représentent les métiers recherchant le statut obligatoire ont exprimé leur frustration vis-à-vis leur incapacité à obtenir des réponses du gouvernement concernant leurs demandes. Cependant, il y a eu une réaction presqu'unaniment positive à la suggestion qu'un processus devrait être développé pour que ces demandes soient entendues au cas par cas, par un groupe de conseillers indépendants compétents, du moment que ces demandes soient examinées en tenant compte d'un ensemble de critères prédéterminés et développés minutieusement. Certains ont exprimé le désir d'être consulté à propos des critères si le gouvernement décide de procéder de cette façon. Sur un sujet connexe, les revues étaient mitigées

quant au rôle des CCP. Il y a eu des critiques à propos de la rareté des réunions du CCQ et de la fréquence exagérée du changement de membres qui, selon certains, engendre un manque de continuité et d'efficacité dans la poursuite d'initiatives utiles. Des inquiétudes ont aussi été exprimées en ce qui concerne la réticence ou l'incapacité présumées de certains CCP à presser le ministère pour obtenir des réponses positives et en temps opportun pour des propositions approuvées par l'industrie. D'autre part, on convenait de façon générale que les CCP et les responsables accomplissent une fonction irremplaçable en amenant les connaissances et l'expérience essentielles des secteurs individuels de l'industrie à la table lorsque les programmes d'apprentissage sont élaborés et mis en application. Un besoin d'une meilleure coordination et d'une collaboration dans l'ensemble des secteurs de l'industrie a aussi été exprimé, plus particulièrement dans la construction et autres secteurs de l'économie, plus précisément dans l'industrie manufacturière.

Conclusions

74. Comme je l'ai mentionné au début de ce chapitre, ces observations au hasard sur le contenu des six réunions publiques avec les intervenants ne sont pas exhaustives. Cependant, elles sont représentatives de certaines des questions dominantes soulevées par les participants. La plupart ont été développées plus en détail qu'il n'était possible de le faire dans ce bref aperçu. Toutes, et plusieurs autres, ont été mentionnées dans les présentations écrites utiles, déposées par les participants lors des réunions publiques et par ceux qui ne pouvaient être présents. Toutes les présentations, écrites et verbales, ont été pleinement étudiées avant d'en arriver aux conclusions et aux recommandations contenues dans ce rapport.

**CHAPITRE 8 – QUESTIONS PRÉVUES PAR LA LOI / DE RÉGLEMENTATION
NÉCESSITANT UN EXAMEN SPÉCIAL (Chevauchement, Exemptions, Situation de
description des métiers, Mise en force)**

75. En étudiant la possibilité d'expansion des métiers obligatoires aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou l'expansion des métiers restreints, autres emplois ou ensembles de compétences aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, une question importante demeure l'étendue possible et souhaitable à atteindre pour établir des limites *exclusives* dans la description du contenu d'un travail en particulier à l'étude, plus particulièrement ceux dans l'industrie de la construction. Au cours des quelques 40 dernières années, dans le cadre de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, il est devenu manifeste que les chevauchements entre et parmi les métiers étaient inévitables, non seulement dans la périphérie des activités exécutées mais aussi, dans certains cas, en ce qui a trait aux différentes activités de base des métiers. Ceci a mené à une controverse, non seulement en ce qui concerne la mise en force de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, mais aussi en ce qui a trait aux conflits de compétences devant la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). Je traite plus particulièrement de ce sujet et, plus précisément, de la distinction entre la législation sur la formation et la législation du travail, au chapitre 10 sous «Autres considérations diverses».
76. Bien que la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ne mentionne rien sur les «chevauchements», le ministère effectue des tests pour déterminer si des personnes peuvent effectuer le travail d'un métier obligatoire aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Lorsque tout le travail fait partie d'un seul métier obligatoire, il peut être effectué par un compagnon d'apprentissage accrédité obligatoire ou par un apprenti de ce métier. Lorsque le travail fait partie de deux métiers obligatoires ou plus, alors des compagnons d'apprentissages ou des apprentis des métiers peuvent effectuer le travail. En dernier lieu, lorsque le travail fait partie d'un métier obligatoire et d'un métier volontaire, il n'y a pas de restriction quant au personnel qui peut effectuer le travail.

77. Aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, la législature traitait précisément du problème de «chevauchement». L'article 12(2) de la Loi mentionne : « Le particulier qui est autorisé à utiliser une compétence qui fait partie d'un ensemble restreint de compétences peut le faire même si la compétence fait également partie d'un autre ensemble restreint de compétences ou d'un métier ou d'une autre profession qui le comprend ». Bien que la signification du terme «autorisé» ait été quelque peu controversée, le MCFU était d'avis que ceci permettait des chevauchements entre les deux ensembles restreints de compétences et entre les ensembles restreints et non-restreints de compétences, du moment que les descriptions de tâches soient précisément énoncées dans leurs documents déterminants respectifs. Donc, l'article 12(2) de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, est, en fait, une disposition facultative de chevauchement équivalente à la position prise par les représentants du MFCU sur le chevauchement aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*.
78. Tel qu'il sera démontré ci-haut, les métiers obligatoires (*Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*) et les métiers restreints (*Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*), les emplois ou les ensembles de compétences donnent lieu à des descriptions de travail technique et, dans certains cas, de nombreuses exemptions. Voir les paragraphes 21 et 29 pour la description des exemptions sous la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. L'exemption des usines industrielles de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* est à noter. Au fil des années, cette exemption a été quelque peu controversée. Les unions industrielles telles que le TCA, l'Association internationale des machinistes (AIM) et les Métallos soutiennent que cette exemption doit être éliminée puisqu'elle engendre souvent une situation irrégulière où les entrepreneurs ont embauché des gens de métiers accrédités obligatoires, qui arrivent à l'usine et effectuent un travail identique à celui des gens de métiers spécialisés employés en permanence dans l'usine industrielle. Une question distincte liée à la déclaration par certains employeurs rapporte qu'ils devraient être inclus dans l'exemption de l'usine industrielle. Par exemple, on a suggéré qu'une

municipalité entière devrait être considérée comme une « usine industrielle » pour les besoins de l'article d'exemption 5(1) du règlement 1055 de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Cependant, le MCFU est d'avis que le but de l'exemption est qu'elle s'applique à un bâtiment ou à une installation précise. La réglementation mentionne plus particulièrement le travail effectué au sein d'une usine et sur les lieux ou sur le terrain s'y rattachant. Il y a aussi des exemptions d'usine industrielle pour la réglementation propre au métier pour les électriciens et les plombiers. Je traite de l'exemption d'usine industrielle dans mes Recommandations.

79. Les chevauchements réels et possibles de même que les exemptions particulières sont nombreux. On a mentionné que le mélange intégral est un pot-pourri de classifications techniques et de distinctions souvent incompréhensibles et créant de la confusion. Pour en démontrer les complexités, des résumés des définitions et des contenus des métiers obligatoires aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et des métiers restreints en vertu de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* sont mentionnés à l'Annexe 10, bien que certains estiment qu'ils sont des obstacles à une mise en force rationnelle et efficace. Bien que la question n'ait pas été explorée en profondeur, aucun des intervenants n'a proposé une redéfinition des métiers obligatoires ou restreints, des emplois ou des ensembles de compétences existants. À aucun moment, lors de mes délibérations, un des intervenants, qu'il soit des métiers obligatoires ou restreints, n'a exprimé d'insatisfaction envers son statut à l'exception d'un. Les inquiétudes à propos des ratios étaient constantes. Certains employeurs ont mentionné que des ratios très élevés (trop de compagnons d'apprentissages pour permettre la rétention d'un nombre d'apprentis suffisant) limitaient ou pourraient limiter l'accès au nombre de compagnons d'apprentissages pleinement formés nécessaire, selon les demandes cycliques. D'autre part, certains syndicats se sont plaints du manque de mise en force des ratios existant, engendrant une surabondance d'apprentis non formés et non supervisés. Malgré ces plaintes, j'ai été informé que, dans un certain nombre de cas, des ajustements des ratios, mutuellement satisfaisants, étaient faits avec l'assentiment de tous à la suite des recommandations faites par les CCP pour certains métiers (voir les paragraphes 179 à 193 pour de plus amples renseignements sur les ratios).

80. Les descriptions de métier, d'emploi et d'ensemble de compétences dans les réglementations ont été élaborées par des individus bien informés, ceux au sein du MCFU possédant une expérience considérable, de même que par des intervenants et des spécialistes de divers comités aviseurs provinciaux (aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*) et de comités industriels (selon la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*). Les conflits, qui avaient pris naissance à cause des contours des métiers, ont, pour la plupart, été résolus, parfois avec une insatisfaction sous-jacente, mais, en règle générale, selon des ententes pragmatiques raisonnables. Certains conflits se sont retrouvés devant la Commission des relations de travail de l'Ontario et, tel que mentionné précédemment, ces situations sont abordées plus en détail sous « Autres considérations diverses » au chapitre 10.
81. On peut soutenir que la complexité de la description de certains métiers, emplois et ensembles de compétences peut agir comme élément dissuasif pour les candidats potentiels étudiant la possibilité d'une carrière dans les métiers. D'autre part, la majorité des métiers comportent des terminologies techniques inévitables. Ce fait vient appuyer l'utilité de la formation préapprentissage et l'expansion, dans les cours des écoles secondaires, d'études qui traitent et élucident l'environnement technologique et complexe d'une économie aussi développée que celle de l'Ontario, dont les divers secteurs, de la construction, manufacturier, minier, forestier, métiers de l'automobile et le secteur des services en général, deviennent de plus en plus sophistiqués avec l'utilisation de technologies et équipements informatisés. Les connaissances et l'expertise nécessaires pour maîtriser ces nouveaux développements sont des signes de formation des métiers modernes.
82. Mon mandat ne demande pas de donner mon avis sur la méthode actuelle de prise de décision dans la législation des classifications des métiers, des emplois et des ensembles de compétences. D'une manière stricte, je dois examiner les effets précis découlant des décisions prises pour augmenter l'accréditation obligatoire, notamment en santé et sécurité, l'inscription des nouveaux apprentis, les taux d'achèvement, la protection du consommateur, les retombées économiques et tout autre facteur que je

pourrais juger pertinent pour l'atteinte des objectifs du gouvernement, exprimés dans ma nomination »pour garantir que les systèmes d'apprentissage et d'accréditation de l'Ontario continuent d'être conformes aux normes de sûreté, de fournir de la valeur aux consommateurs et répondre aux besoins de l'«économie croissante» de la province. Cependant, il est difficile d'examiner les effets mentionnés dans mon mandat sans commenter les processus utilisés pour prendre les décisions dans la définition des métiers, des emplois et des ensembles de compétences et les critères qui sont appliqués dans la détermination quant à savoir s'ils devraient être volontaires ou obligatoires.

83. Je ne dis pas que les décisions prises pour décrire les métiers de façon appropriée, sur les divers chevauchements, sur les exemptions ou sur la catégorisation (obligatoire ou volontaire) l'ont été de façon arbitraire ou qu'elles ont été motivées par des considérations biaisées en toute connaissance de cause. Cependant, la base sur laquelle elles ont été prises peut quelquefois tenir compte des diverses théories sur les façons les plus efficaces d'exploiter les marchés du travail.¹⁷ De plus, les intérêts institutionnels des unions des syndicats et des employeurs en compétition peuvent parfois se refléter dans les conseils reçus des CCP et des responsables. Des points de vue différents peuvent être exprimés par ceux des secteurs organisés et non organisés. Il serait naïf d'en croire autrement. Je ne suis pas autorisé à faire des recommandations sur la façon dont les métiers sont décrits. Cependant, j'aurai des recommandations à faire sur la pertinence des descriptions des métiers dans l'examen des demandes d'accréditation obligatoire.
84. Il est à remarquer qu'aucun des textes de loi ne nécessite que les preneurs de décisions et les conseillers, qu'ils soient du ministère, du cabinet, du directeur de l'apprentissage, des comités aviseurs provinciaux ou des comités industriels, examinent les effets des facteurs qu'on m'a demandé de commenter. À mon avis, ceci est une lacune importante. Quelle que soit l'ultime décision prise en ce qui concerne le meilleur

¹⁷ Par cela, j'entends les différences philosophiques entre ceux qui croient que »trop de réglementation» (l'exigence obligatoire) a tendance à perturber l'exploitation naturelle et autorégulatrice du marché du travail comparativement à ceux qui croient que les forces du marché non réglementées sont incapables de garantir que la formation sera introduite pour assurer un travail compétent et des pratiques sécuritaires.

processus, les preneurs de décisions, de même que leurs principaux conseilleurs, devraient être contraints d'examiner les conséquences des facteurs décrits dans mon mandat, notamment, en santé et sécurité, la répercussion de la désignation sur les taux d'inscriptions et d'achèvement, la protection du consommateur, les retombées économiques pour les gouvernements, les intervenants et l'économie en général, et d'autre facteurs, y compris, notamment, l'intérêt du public en général, que j'établirai comme critères dans mes Recommandations.

85. Au cours de mes enquêtes, il est devenu clair qu'une exigence régulatrice ou prévue par la loi pour l'accréditation obligatoire ne sera pas pleinement efficace à moins qu'il n'y ait des mécanismes de mise en force, accompagnés de sanctions significatives, qui soient suffisamment détaillés pour décourager les infractions généralisées. Un des deux principaux domaines nécessitant une mise en force consiste à garantir que les gens effectuant un travail, régi par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, soient compétents à juste titre. Ceci signifie qu'une surveillance adéquate et des mécanismes de mise en force devraient exister pour couvrir les métiers obligatoires aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et les emplois, les métiers ou les ensembles restreints de compétences aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*.
86. Les inspecteurs du ministère du Travail ont le pouvoir de déterminer si les dispositions de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* liées, respectivement, à ceux qui sont autorisés à occuper des métiers obligatoires et restreints sont respectées, en vertu de leur pouvoir aux termes du Règlement O. 572/99 aux termes de la PSTSP.¹⁸ L'article 2(1) du règlement est très précis à propos de l'interdiction d'effectuer un travail faisant partie d'un ensemble de compétences inscrit

¹⁸ Le MCFU met en force l'exigence de métier restreint pour le métier de coiffeur. Le ministère des Transports met en force les exigences d'accréditation pour les conducteurs de camions lourds qui effectuent un travail précis sur le volant, la jante et les freins à air (Rég. O. 566/99, articles 5 et 6).

à moins que le travailleur ne soit autorisé à effectuer ce travail aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Dans le même ordre d'idées, l'article 3(1) interdit aux travailleurs, autres que des apprentis compétents et des détenteurs de cartes de compétences, d'effectuer un travail d'un métier obligatoire aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Les métiers et les compétences dont il est question, obligatoires et restreints, sont mentionnés dans des annexes au règlement. Donc, les inspecteurs du MTR, dans l'exercice de leurs fonctions de mise en force de la formation, le font en vertu du règlement en vigueur aux termes d'une loi du ministère du Travail, le PSTSP, et non par une entente de délégation avec le MTR, comme c'était le cas auparavant.

87. Il y a une entente entre les deux ministères, le MTR et le MFCU, qui prévoit un échange de renseignements visant à aider les activités de mise en force et permettant un échange et une évaluation des résultats de mise en force. Une des répercussions de cette entente de mise en force plus ou moins nouvelle est qu'une violation d'un des règlements aux termes du PSTSP entraîne des pénalités maximales beaucoup plus grandes que celles prévues par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. En vertu du PSTSP, un individu en infraction est possible de recevoir une amende allant jusqu'à un maximum de 25 000 \$ ou d'emprisonnement jusqu'à un an. Si la partie reconnue coupable est une compagnie, l'amende maximale est de 500 000 \$. Ceci devrait avoir un important effort dissuasif sur les contrevenants.
88. En 2006, des modifications ont été apportées au règlement 950 de la Loi sur les infractions provinciales, donnant aux inspecteurs du MTR le pouvoir d'émettre des avis d'infractions aux employés, superviseurs ou employeurs qui contreviennent à la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Les employés qui effectuent illégalement un travail dans un métier inscrit sont passibles d'une

¹⁹ L'amende maximale aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* est de 2 000 \$ (article 24); l'amende maximale prévue par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* est de 25 000 \$ (article 17).

amende de 195 \$ et les employeurs autorisant un tel travail sont passibles d'une amende de 295 \$. Cet outil de mise en force a été introduit pour augmenter la sécurité des travailleurs et pour encourager la conformité au règlement 572/99 et pour aider à lutter contre l'économie souterraine dans la construction en égalisant les règles du jeu en ce qui concerne les titres de compétences des travailleurs. On m'a fait savoir que 165 avis d'infraction ont été émis en 2006, 184 en 2007 et 13 à la fin de janvier 2008. Le MTR est incapable de fractionner les avis émis par métier. La grande majorité des avis ont été émis dans la région d'Ottawa par des inspecteurs travaillant au Bureau de protection des emplois du MTR.

89. Le MFCU est responsable de la mise en force des dispositions sur les ratios de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (Il n'y a aucun ratio prévu par la loi pour les métiers, les emplois ou les ensembles de compétences aux termes de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*). Dans les demandes les plus détaillées qui m'ont été faites par la FIOE, section locale 586, Ottawa, on affirme que les exigences des ratios sont enfreintes régulièrement par les employeurs et qu'elles « ne sont pas mises en force en totalité par les régulateurs provinciaux ». Dans la demande, on poursuit en disant que les conseillers en formation du MFCU, au moment de traiter les inscriptions des nouveaux apprentis ou des transferts de contrats d'apprentissage, font confiance à tous égards au conseil de l'employeur, sur son formulaire de demande, en ce qui concerne le nombre de compagnons d'apprentissage et d'apprentis qu'il emploie pour déterminer si les exigences de ratios sont respectées. On dit que les renseignements sont très souvent faux et qu'ils sont aussi fondés sur l'effectif intégral de l'employeur et non sur celui d'un seul lieu de travail, un facteur, fait-on valoir, qui devrait être examiné dans le but de garantir une supervision appropriée de la formation à chaque endroit.
90. On affirme aussi que cette méthode pour déterminer la conformité du ratio, qui ne s'accompagne d'aucune surveillance systématique au cours de la période d'apprentissage, équivaut à un échec de la part du directeur de l'apprentissage dans l'exercice de ses pouvoirs selon l'article 7 de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* d'inspection des lieux, d'examen des livres, des

listes de paye et autres dossiers des employeurs qui aideraient à déterminer les nombres et l'identité des apprentis et des compagnons d'apprentissage pour pouvoir effectuer des évaluations précises et déterminer si les exigences de ratios sont respectées ou non. De plus, on dit que le MFCU ne met pas ces dispositions en force par des inspections, par des pouruites, ou autrement. Cette conclusion, fait-on valoir, est appuyée par une étude faite par le Secrétariat de la construction en Ontario en 2004, dans laquelle on a conclu que l'inobservation de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* était un problème majeur dans le contexte de l'économie souterraine. On est arrivé à des conclusions²¹ similaires en ce qui concerne le manque de mise en force par l'auditeur provincial dans son rapport annuel de 2002 et par l'ombudsman dans un rapport de 1989. De plus, la Commission des relations de travail de l'Ontario²², dans sa jurisprudence sur l'accréditation, a constaté que les « agents du gouvernement, possédant la responsabilité directe de mise en force de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, semblaient...réticents à le faire ».

91. On a fait valoir que la non mise en force des exigences de ratio de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* a soulevé de sérieuses questions sur la santé et la sécurité, exposant les employés, plus particulièrement, les travailleurs plus jeunes, à l'exploitation engendrant ce que l'on caractérise de « prolifération de jeunes apprentis, non formés, mal supervisés et non enregistrés. On recommande que des mesures soient prises pour vérifier les renseignements de façon indépendante en ce qui a trait au nombre de compagnons d'apprentissage et d'apprentis embauchés par les entrepreneurs liés aux exigences des métiers obligatoires; que des inspections sur le terrain ciblées et au hasard devraient être effectuées régulièrement; que l'émission d'avis d'infraction soit considérablement

²⁰ Cette étude a été coécrite par John O'Grady de Prism Economics et moi-même. *Attacking the Underground Economy in the ICI Sector of Ontario's Construction Industry*, 2004.

²¹ Renseignements fournis par la FIOE Local 586, Ottawa, par leur demande écrite pour la revue.

²²Supplément à la note de bas de page 21, référence CRTO : *Quadracon*, [2002] CRTO Rep. Sept. / Oct. 989 et *McNamee Plumbing and Heating Ltd.*, [2002] CRTO Re. Nov. / Déc. 1111.

augmentée dans l'ensemble de la province et non seulement dans la région d'Ottawa; que des vérifications ciblées et au hasard des dossiers fiscaux et des listes de paye d'employeurs devraient être effectuées; que le MFCU reçoive des renseignements des inspecteurs du MTR qui découvrent des infractions d'accréditation et prennent les mesures qui s'imposent pour vérifier la conformité aux dispositions sur les ratios de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* de ces employeurs. Les adeptes de l'augmentation de la mise en force de la part du MFCU ont fait valoir que, tout comme les inspecteurs du MTR, les conseillers en emploi et formation du MFCU devraient avoir le pouvoir d'émettre des avis aux contrevenants en vertu de la *Loi sur les infractions provinciales* et que les conseillers devraient pouvoir intenter des procédures pour violation de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. À long terme, on a fait valoir que l'article 9(2) de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* devrait être modifié pour abréger considérablement la limite admissible de conformité de trois mois pour les travailleurs, limite à laquelle leurs contrats d'apprentissage doivent être enregistrés; que la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* devrait être modifiée pour augmenter considérablement les pénalités pour infraction; et que les ratios devraient être calculés en fonction de chaque lieu de travail plutôt qu'en fonction du total provincial des effectifs de l'employeur.

92. Ceux qui critiquent l'efficacité des pratiques de mise en force actuelles ne mentionnent aucune mesure à prendre dans l'ensemble des ministères et des agences pour traiter non seulement les questions de mise en force de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, mais aussi les questions plus larges de l'économie souterraine, un des aspects importants lié aux exigences de formation prévues par la loi. En février 2005, le MTR et le MFCU ont signé un protocole d'entente par lequel le MTR fournit des renseignements au MFCU à propos des travailleurs n'ayant pas les compétences appropriées pour effectuer un travail visé par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, découverts par les inspecteurs du MTR. Au début de janvier 2007, il y avait environ 350 recommandations au MFCU pour des activités de suivi. Ce côté de la lutte

collaborative interministérielle et interinstitutions contre l'économie souterraine représente un début prometteur²³. Ceci comprend une expansion de l'inspectorat du MTR grâce à 200 nouvelles embauches, doublant ainsi ses effectifs. La stratégie actuelle du ministère vise plus de 6 000 lieux de travail à hauts risques, dont 1 000 dans l'industrie de la construction, avec des visites planifiées au moins quatre fois par année. Un protocole d'entente a aussi été signé entre la CSPAAT et l'AC pour un échange de renseignements afin de réduire l'importance de l'activité de l'économie souterraine. Ce qui a eu pour résultat que le CSPAAT a recouvré plus de 37 millions \$, au cours des quatre dernières années, d'employeurs pris en défaut. Le MTR, pour sa part, vise les activités clandestines dans les secteurs de l'électricité, résidentiel et de la rénovation. En plus de leur autorité dans la cueillette et le partage des renseignements avec la CSPAAT et le ministère du Revenu, ceci permet aussi au MTR de mieux remplir son rôle de cueillette de renseignements pour le compte du MFCU, de même que la nomination conjointe des inspecteurs du MTR pour recueillir des renseignements précis sous la *Loi sur la vente au détail*, la *Loi sur l'imposition des corporations* et la *Loi sur l'impôt prélevé sur les employeurs relatif aux services de santé* pour déterminer si les compagnies sont enregistrées de façon appropriée et paient les taxes appropriées. Cet élargissement des devoirs, des fonctions et des obligations de l'inspectorat du MTR devrait apporter une contribution importante dans la révélation des violations des lois provinciales sur la formation. Mais les critiques soutiennent que l'efficacité de l'activité de mise en force fait toujours défaut. Cependant, le ministère du Travail affirme qu'il y a eu une importante amélioration dans la mise en force. Dans sa réponse

²³ Une partie de l'expansion de ce réseau se traduit par une entente entre le ministère du Travail et Tarion Warranty Corporation pour le partage de renseignements recueillis par chacun d'eux en ce qui concerne les constructeurs de maison non enregistrés qui pourraient faire du travail au noir. Cette entente devrait aider à garantir que les entrepreneurs de ce secteur soient conformes à toute la législation provinciale qui touche à la santé et à la sécurité, à la rémunération des travailleurs, aux taxes provinciales et aux compétences des métiers. Tarion, une compagnie à but non lucratif qui régit la Loi sur le Régime de garanties des logements neufs de l'Ontario, s'assure que les entrepreneurs soient enregistrés de façon appropriée et que les maisons construites en Ontario le sont avec des matériaux appropriés et de qualité par des *travailleurs qui sont des gens de métiers compétents*. Cette initiative d'échange de renseignements en vertu de cette entente est menée par le Bureaux de protection des emplois du ministère du Travail dans la région de l'Est de la province, où les inspecteurs sont envoyés pour enquêter sur des infractions possibles, non seulement en santé et sécurité, dans les ventes au détail et les taxes et dans les exigences législatives de la CSPAAT, mais aussi celles liées aux violations des lois sur les compétences des métiers. Les attentes sont que cette initiative d'enquête ciblée soit étendue de l'Est de l'Ontario à l'ensemble de la province.

à ma question, le ministère mentionne :

Les inspecteurs ont émis 2 847 ordonnances aux termes du Rég. O. 572/99 depuis 2004. De celles-ci, 945 ordonnances étaient liées aux entrepreneurs en électricité. Le nombre d'ordonnances émises aux termes du Rég. O. 572/99 a aussi augmenté de façon constante chaque année. De plus, les inspecteurs du MTR ont émis 362 avis d'infractions liées aux violations des exigences d'accréditation des métiers de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* depuis qu'ils ont reçu l'autorité d'émettre des avis en avril 2006. Bien que la majorité de ces avis aient été émis dans la région d'Ottawa...le nombre d'avis émis dans le reste de la province a augmenté de façon constante. Par le passé, le MTR a intenté trois poursuites en vertu de la partie III de la *Loi sur les infractions provinciales* liée aux violations de l'accréditation des métiers aux termes du Rég. O. 572/99 de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et a obtenu une condamnation dans une des poursuites, liée à une amende de 1 000 \$.

Bien que, comme le ministère du Travail l'affirme, des améliorations soient faites, la mise en force des normes de formation, toute proportion gardée, constitue une tâche énorme, étant donné la variété et la portée des métiers et le vaste nombre de projets pour lesquels ils sont embauchés dans l'ensemble de la province. Pour cette raison, j'inclurai des recommandations sur la façon d'augmenter les ressources de mise en force.

²⁴ Le MTR met les exigences d'accréditation obligatoire / restreinte en force pour les métiers de traction sous la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* et émet des ordonnances de conformité et non des avis d'infraction.

CHAPITRE 9 – DONNÉES ET ENREGISTREMENTS EXISTANTS

Commentaires préliminaires

93. À l’exception du matériel concernant l’impact économique – et malgré le volume d’écriture pour l’apprentissage – les données que possèdent les ministères et les organismes gouvernementaux sur les autres questions d’impact visées par mon mandat sont largement incomplètes, d’une inexactitude mitigée ou inexistantes. Ceci n'est guère surprenant ni favorable à une condamnation globale de ces ministères et organismes ayant différents rôles reliés au marché du travail des professions spécialisées.
94. Chacun des ministères et des organismes impliqués recueille les données à ses propres fins administratives afin de remplir son mandat statutaire de manière aussi efficace et efficiente que possible. Malheureusement, le type de données et les méthodes utilisées pour recueillir celles-ci n’étaient pas conçus pour répondre aux questions que j’ai devant moi, à savoir l’effet de l’obligation par rapport à la certification volontaire sur les problèmes de politique générale concernant le rendement en matière de santé et sécurité, la protection du consommateur, les taux d’enregistrement et d’achèvement et l’impact économique – ni, du reste, sur des problèmes pertinents connexes comme la productivité, la sécurité publique et la syndicalisation.
95. Ce seuil de difficulté devient évident d’après les informations recueillies et les rôles des différents organismes, d’après ceux de qui j’ai cherché à obtenir assistance. Le ministre du Travail, aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), ne conserve pas systématiquement les données recueillies identifiant la situation de la qualification dans un profession, à l’exception des professions ciblées en vue d’un traitement particulier en vertu de la réglementation de la LSST, c.-à-d. les électriciens, grutiers et les professions sujettes à la formation modulaire (les travailleurs de l’amiante dans le cadre de projets de construction, ceux travaillant à des opérations d’abattage et certains travailleurs miniers). Les données pour ces catégories limitées, quoique disponibles, sont insuffisantes quant à leur étendue et à leur précision pour aider aux comparaisons que je dois établir.
96. Les données de la Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre

les accidents du travail (CSPAAT) se rapportent à « la masse salariale cotisable » et non aux catégories d'ouvriers qualifiés et autres travailleurs. Le nombre réel de travailleurs visés par les paiements de l'employeur n'est estimé qu'approximativement. De plus, il n'y a pas de correspondance individuelle entre un groupe tarifaire de la CSPAAT et des professions en particulier – bien que, comme nous le verrons, certains groupes tarifaires sont définis afin de permettre certains degrés de précision en lien avec leurs taux de blessures qui entraînent un arrêt de travail pour une profession en particulier. Même dans ces cas limités, les conclusions qui peuvent être dégagées sont seulement des estimations approximatives puisque d'autres professions auront inévitablement une participation secondaire dans le groupe tarifaire.

97. Le permis et les données de certification de la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS) sont limités à un éventail restreint de professions : personnes manipulant des combustibles dangereux (y compris plusieurs professions restreintes et obligatoires), des fournaises et des réservoirs pressurisés, ainsi que des appareils élévateurs et attractions mécaniques. Cet éventail restreint de professions limite sévèrement l'utilité des données de la CNTS pour l'établissement des comparaisons requises aux professions volontaires.
98. Les données du ministre de la Formation et des Collèges et Universités portant sur les enregistrements et l'achèvement sont disponibles et la façon dont a été organisée cette collecte, tout comme son utilité, a demandé un grand souci du détail ici et ailleurs dans ce rapport (voir les paragraphes 125 à 133 et les annexes 11 et 12). Je me contenterai de dire qu'il existe des différences méthodologiques entre les statisticiens du marché du travail concernant la meilleure façon de recueillir et d'analyser ces données, mais tout porte à croire qu'il existe certains facteurs qui évitent que des conclusions précises ne soient formulées à partir du matériel, y compris l'incapacité de retracer des apprentis qui, sans préavis, quittent leur emploi avant d'avoir terminé leurs apprentissages, pour des destinations inconnues, parfois en poursuivant leur travail dans la profession, souvent au salaire de compagnon. D'autres variables incalculables demeurent : par exemple, compte tenu de l'exemption pour les usines industrielles, il est impossible de déterminer quelle proportion d'ouvriers exerçant des métiers à certification obligatoire

dans l'industrie est réellement certifiée.

99. Même si les données provenant des sources ci-dessus devenaient disponibles, il existe plusieurs raisons pour expliquer pourquoi elles pourraient, au mieux, mener seulement à des conclusions suggestives ou à des déductions indicatives. Une comparaison valable entre un système volontaire et un système obligatoire demanderait à ce que les données soient comparées pendant une période de temps fixe, c'est-à-dire des données chronologiques dans une compétence unique ou des données concurrentes provenant de deux compétences, l'une obligatoire et l'autre volontaire, en ce qui concerne la certification de la profession. Dans la dernière comparaison entre diverses compétences, il y aurait inévitablement des variables complexes supplémentaires. Par exemple, dans les conditions actuelles, une comparaison entre l'industrie de la construction de l'Alberta et celle de l'Ontario serait quelque peu trompeuse, étant donné l'intensification de l'activité dans les projets à grande échelle liés au secteur du mazout et du gaz et la forte demande résultante pour les ouvriers qualifiés de toute l'Amérique du Nord.
100. Il existe aussi plusieurs façons d'interpréter les facteurs et les tendances de l'offre et de la demande pour le marché du travail. Par exemple, qu'indique une faible demande pour le travail qualifié? Représente-t-elle, pour les employeurs, une façon de survivre à la faible offre? Est-ce là un signe de résistance face à l'augmentation des niveaux de rémunération? Reflète-t-elle des activités économiques sectorielles réduites de façon cyclique, ou encore une combinaison de tous ces facteurs?
101. Toutes ces variables mènent à la conclusion suivante : bien que les données disponibles puissent aider à la validation (ou à la contradiction) de déductions instinctives, il n'y a pas de méthode empiriquement précise, ou basée sur une formule, permettant de tirer des conclusions irréfutables à propos des mérites relatifs du système obligatoire par rapport au système volontaire lors de l'identification des professions soumises à l'apprentissage. Néanmoins, avec ces réserves en tête, j'ai mené une analyse des sources pour le secteur public de l'Ontario sous chacune des rubriques liées aux incidences. Les résultats sont exposés ci-dessous.

Santé et sécurité

102. Tel qu'il a été indiqué précédemment, les deux sources gouvernementales les plus concernées par ce problème critique sont la CSPAAT et le ministre du Travail. Ni l'un, ni l'autre ne recueillent de données sur les métiers, les professions ou les compétences de manière à me permettre d'effectuer une comparaison entre les métiers à statut obligatoire et volontaire, tel que requis dans ma lettre de nomination.
103. Dans le cas de la CSPAAT, des chiffres m'ont été fournis pour les blessures entraînant une perte de temps selon le groupe tarifaire de l'employeur pour les années 2002 à 2007. Des chiffres couvrant les morts traumatiques accidentelles m'ont aussi été fournies par groupe tarifaire pour la même période. Les difficultés encourues lors de l'analyse de ces informations étaient le manque de corrélation précise entre les groupes tarifaires de l'employeur de la CSPAAT et chaque métier. Par exemple, aucun des groupes tarifaires n'est confiné à un seul métier. Les groupes le plus près semblent être le groupe 704, « Services de construction électriques et accessoires » (cette dernière n'est pas spécifique quant aux métiers impliqués), le groupe 728, « Couverture » et le groupe 741, « Maçonnerie ». Même ces deux derniers groupes supposent habituellement plus d'un métier. On me dit que tous les groupes comprennent quelques ouvriers. Même si des estimations approximatives peuvent être effectuées, dans les données de la CSPAAT, il n'y a aucune collecte d'information en ce qui concerne la certification ou l'absence de certification des travailleurs impliqués dans un accident – donc, aucune possibilité sérieuse de comparer l'expérience des accidents dans les métiers à certification obligatoire et ceux à qualification volontaire.
104. Le ministre du Travail, comme la CSPAAT, ne retrace pas les infractions liées à la LSST selon le métier. Les informations regroupées sont rendues disponibles par le ministre du Travail pour les contraventions à la loi et aux règlements selon le secteur et non selon le métier. Il existe des dispositions détaillées et distinctes du règlement à visée générale sur les projets de construction, Règ. O. 213/91, en ce qui concerne les exigences de travail des électriciens et des grutiers, tous deux des métiers à certification obligatoire. Par contre, il n'y a pas d'exigence obligatoire similaire, particulière ou séparée, pour d'autres métiers à certification obligatoire ou pour n'importe lesquels des

métiers à qualification volontaire. Par conséquent, il n'existe pas de base pour les comparaisons que je suis en train d'établir, provenant de rapports habituellement compilés par le ministre du Travail.²⁵

105. Au cours de la dernière année, le Secrétariat ontarien à la construction (SOC)²⁶ a traité les données fournies par la CSPAAT dans un effort pour retracer et comparer les antécédents en matière de santé et sécurité des milieux de travail syndiqués comparativement à ceux non syndiqués pour trois métiers à certification obligatoire (électricien, plombier, ferblantier) et trois à qualification volontaire (maçon - pierres et briques, peintre et décorateur, calorifugeur). Le SOC indique que cette étude est toujours en cours.²⁷
106. La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* établit quatorze associations de milieux de travail sécuritaires, financées à partir de primes payées par les employeurs assurés. Aux fins de ce rapport, la plus appropriée des associations de milieux de travail sécuritaires est l'Association ontarienne de la sécurité dans la construction (AOSC). Au départ, j'avais espoir que l'Atlas des blessures de l'AOSC me fournisse un aperçu utile du rendement sécuritaire relatif à divers métiers, obligatoires comme volontaires. Cependant, une fois examinées, les informations détaillées n'étaient disponibles que pour deux périodes étudiées, la première, de 1987 à 1989 et la seconde, de 1997 à 1999. Ce matériel limité, lorsqu'il a été examiné, n'a pas permis une comparaison significative entre les rapports portant sur

²⁵ En l'absence de ces données, j'ai demandé au ministère du Travail de vérifier ses dossiers d'infractions aux termes de la LSST – c.-à-d. les mesures de redressement émises, les contraventions et les poursuites – pour les 5 à 10 dernières années afin de déterminer si des types de comportement spécifiques à un métier pouvaient être établis. J'ai été informé que cette analyse, si réalisée, ne serait pas disponible avant la date de remise de mon rapport.

²⁶ Le SOC est un organisme tripartite (représentants du gouvernement, des syndicats et de la direction) établi conformément à la Loi sur les relations de travail de l'Ontario afin de traiter des problèmes pertinents en lien avec le secteur industriel, commercial et public de l'industrie de la construction.

²⁷ En tout cas, le SOC informe qu'aucune comparaison directe ne sera établie entre les métiers à certification obligatoire et volontaire, mais plutôt entre les milieux de travail syndiqués et non-syndiqués.

la santé et la sécurité des métiers à certification obligatoire et volontaire étudiés.²⁸

Recommandations/Achèvements

107. J'ai déjà abordé, en donnant une quantité considérable de détails, les difficultés méthodologiques associées à la réunion et à l'analyse de données relatives aux inscriptions et aux achèvements; je ne peux expliquer ce sujet technique une fois de plus. Je me contenterai de réitérer que les données regroupées, peu importe la source (ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Statistique Canada (RAIS), etc.), n'aident pas à établir des comparaisons appropriées à ma tâche, laquelle est de commenter l'effet relatif de la certification obligatoire par rapport à la certification volontaire sur les taux d'inscription et de diplomation.
108. La difficulté n'est pas que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités ait omis de rapporter les données pertinentes, mais que les données n'existent plus maintenant. La dernière « profession entière » qui a été rendue obligatoire sous la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* a été celle de grutier en 1982. Avant 1982 par contre, les travailleurs évoluant dans les professions de grutiers étaient régis sous la *Loi sur les mécaniciens d'exploitation* par le ministère des Relations aux consommateurs et des Relations corporatives, alors il ne pouvait être mentionné qu'en 1982, la conversion passait d'une profession volontaire à une profession obligatoire.
109. Les autres métiers à certification obligatoire qui existent maintenant ont tous été rendus obligatoires aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* dans les années 1960. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités m'a fait savoir qu'il n'existe pas de dossiers pour cette période, donc que les comparaisons des inscriptions d'avant et d'après les années 1960 pour ces métiers – lesquelles auraient été les plus pertinentes – ne peuvent avoir lieu. Même si ces données étaient disponibles, leur fiabilité serait suspecte. La quantité d'inscriptions

²⁸ Il existe certaines informations supplémentaires pour l'AOSC concernant deux présentations des intervenants, mais il n'existe pas de base pour les comparaisons de ce type que je suis à établir. Toutes les données de l'AOSC proviennent de rapports de la CSPAAT.

dépend aussi d'autres facteurs, dont l'offre et la demande pour des métiers en particulier, lesquelles varient en fonction de la demande industrielle/économique cyclique.

110. Les problèmes liés aux inscriptions sont, pour diverses raisons, tout aussi stimulants lorsque des essais sont effectués pour déterminer les taux d'achèvement. Il existe une grande controverse entre les économistes du marché et les autres quant à cette importante mesure du succès de l'apprentissage, comme la précision et l'utilité des différentes méthodologies utilisées dans l'évaluation du taux de succès. Ces problèmes sont traités aux paragraphes 125 à 133.
111. On devrait mentionner le système actuel dont dispose le Ministère pour suivre les apprentis pendant qu'ils avancent dans leurs programmes. Le système, maintenant en place, demande que les consultants Emploi - Formation du ministère de la Formation et des Collèges et Universités maintiennent, autant que possible, un contact périodique avec les apprentis inscrits. Il fait appel aux consultants Emploi—Formation afin de guider les apprentis à travers le système, de l'inscription jusqu'à la fin. Ceci comprend : faire en sorte que les modalités du contrat pour la formation sont respectées (y compris les ratios et les salaires demandés); visiter les apprentis pour suivre les progrès au moins une fois par année ou sur demande, et informer les apprentis à propos du processus d'examen du Certificat de qualification. Il existe aussi des exigences administratives obligeant l'apprenti à signaler un changement d'adresse, un changement d'employeur, un absentéisme aux cours prévus, une dérogation au système, etc. La supervision se produit aussi lorsqu'un employeur demande d'inscrire un autre apprenti ou de transférer un apprenti existant à un autre employeur.
112. Idéalement, cette supervision permettrait aux consultants Emploi - Formation d'être informé des décrochages. Cependant, il n'est pas surprenant que plusieurs apprentis, pour diverses raisons, changent de carrière sans en informer leurs consultants Emploi - Formation. Par conséquent, même avec le système de supervision le plus sophistiqué, les études portant sur le taux d'achèvement ont été loin de fournir les données d'achèvement pertinentes. Néanmoins, les études existantes, peu importe leurs

méthodologies, semblent d'accord pour dire que les taux d'achèvement sont supérieurs pour les métiers à certification obligatoire que pour ceux à certification volontaire.

Impact économique

113. L'évaluation de l'impact économique est un calcul complexe impliquant de nombreuses variables. Comme j'ai pu le remarquer plus tard (paragraphes 155 à 172), l'étude la plus utile pour l'atteinte de mes objectifs est un rapport préparé pour le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) par Prism Economics intitulé : « *Estimating the Return on Investing in Apprenticeship: Phase 1, Methodology Final Report* », août 2005. Cette étude traite du coût pour les employeurs, les apprentis, les formateurs et les gouvernements. Il s'agit de la seule étude m'ayant été présentée qui, en ce qui concerne les coûts de l'employeur, traite à la fois des coûts de main-d'œuvre directs et calculables et des coûts non reliés à la main-d'œuvre et prestations compensatoires moins facilement quantifiables. Ceux-ci sont tous exposés aux paragraphes cités et il n'est pas nécessaire pour moi de les répéter ici, sauf de dire que, malgré une justification convaincante donnée pour l'inclusion des facteurs cités, les calculs précis dépendront d'un certain nombre de variables (p.ex., la profession spécifique, le secteur économique, l'étendue de l'activité cyclique, etc.) et, donc, au mieux, auront seulement pour résultat les meilleurs estimés.
114. La complexité de l'évaluation des coûts est illustrée plus loin dans une précédente étude de Prism, « *Scope Assessment and Impact Study of Compulsory Certification of Sheet Metal Workers in Manitoba* », octobre 2004, préparée par le gouvernement du Manitoba. Cette étude traite d'un certain nombre d'impacts, incluant les coûts aux employeurs, aux apprentis et au gouvernement. Dans cet ouvrage, une certaine confiance a été accordée aux données du recensement afin de surveiller les niveaux de revenus des ferblantiers, d'après les qualifications et l'expérience. La complexité de l'évaluation des coûts est indiquée par la nécessité d'analyser la profession selon ses différents composants, p.ex., les systèmes de traitement de l'air, la vérification et l'équilibrage du débit, les produits spécialisés en tôle pour différents secteurs (p.ex., secteur industriel, commercial et public, secteur agraire) et ainsi de suite. Dans chacune de ces catégories individuelles, les consultants émettent des conclusions séparées. Par

exemple, pour les ferblantiers construisant les systèmes de traitement de l'air, le coût du travail certifié dans le secteur industriel, commercial et public avait été indiqué comme demeurant inchangé, alors qu'une augmentation « modérée » du coût était prévue pour la construction résidentielle à faible risque. Sans dénigrer d'aucune façon la valeur de ce rapport, les résultats manquent d'exactitude scientifique et sont basés sur les meilleures études estimées ou des évaluations éclairées similaires. Les mêmes commentaires peuvent être apportés pour les propres estimés du ministère de la Formation et des Collèges et Universités portant sur les coûts potentiels associés aux frais et aux programmes du gouvernement, en supposant que 1 000 nouveaux apprentis s'inscriraient au système (voir annexe 13).

115. Pour arriver avec précision à une estimation des coûts, mon avis à l'égard des études disponibles est qu'il est nécessaire d'effectuer une étude détaillée, métier par métier (et probablement entre les métiers), ainsi que de tenir compte des considérations géographiques (rurales par rapport à urbaines), parmi d'autres variables. Néanmoins, la première étude de Prism citée ci-dessus est convaincante pour ce qui est de ses calculs pour les coûts et les avantages de la certification. Comme j'ai pu le remarquer plus tard, les économistes ont tendance à être d'accord, et les éléments de preuve attestent, qu'en général, les certificats (p. ex., le certificat de qualification ou C de Q) entraînent l'augmentation des salaires. Cependant, dans une économie de marché mixte, les facteurs entourant l'offre et la demande fonctionnent toujours, que ce soit dans le domaine de la négociation collective ou dans le secteur non-syndiqué. La preuve la plus convaincante justifiant la conclusion que la certification obligatoire n'aura pas pour résultat des effets de coût excessifs – et rapportera, en toutes probabilités, des avantages-coûts – doit être trouvée dans l'étude Prism réalisée pour le FCA.

Protection du consommateur

116. Des efforts ont été déployés pour obtenir les données afin de mesurer ce facteur d'impact, à savoir les demandes provenant du ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs, les divers organismes désignés aux termes de la *Loi sur l'application de certaines lois traitant de sécurité et de services aux consommateurs*, c.-à-d. l'Office de la sécurité des installations électriques, la

Commission des normes techniques et de la sécurité ainsi que la Tarion Corporation. J'ai aussi examiné la *Loi sur la protection du consommateur* et fait des demandes de renseignements au Bureau d'assurance du Canada. Je n'ai pas été en mesure de découvrir de données pour indiquer, d'une façon ou d'une autre, s'il y avait une plus grande incidence de plaintes des consommateurs, lorsque le travail faisant l'objet d'une plainte incombait à un métier à certification obligatoire ou à certification volontaire. Cependant, les personnes à qui j'ai parlé ont exprimé un point de vue, non appuyé par des données, selon lequel il serait probable que le travail des ouvriers qualifiés tenus de suivre des programmes complets de formation serait moins susceptibles de provoquer l'insatisfaction des consommateurs et plus susceptible de fournir une protection accrue du consommateur – et, lorsque le travail touche à une infrastructure publique, de mieux protéger le grand public.

CHAPITRE 10 – COMMENTAIRES SUR LES FACTEURS D’IMPACT

Santé et sécurité

117. Pour ce qui est de la santé et de la sécurité, il est nécessaire d'abord de déterminer si, et dans quelle mesure, les programmes d'apprentissage de toutes sortes – c.-à-d. à la fois obligatoires/restreints et volontaires/accessibles – contiennent des exigences portant sur la formation en santé et sécurité. La documentation pour ce problème varie et, dans certains cas, est incompréhensible. Dans chacune des « normes » de formation aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et de la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, il existe un module sur la santé et la sécurité, « Se protéger tout en protégeant les autres », et la mesure dans laquelle cette exigence est étayée dans les cours de formation varie d'un métier à l'autre. Certaines sont parfaitement détaillées, d'autres le sont moins.
118. Dans la norme pour le métier d'électricien aux termes de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* par exemple, il existe 24 éléments pour la formation en classe; un de ceux-ci, le numéro 6, traite de la « sécurité » et renvoie à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur les accidents du travail* (maintenant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*), la *Loi sur l'électricité*, la manipulation et l'entreposage des liquides inflammables, l'utilisation sécuritaire des outils à main, des équipements de montage, élévateur et de gréage, etc. Il n'existe pas de disposition en ce qui concerne la longueur ou l'intensité de cet élément. Donc, déterminer dans quelle mesure, dans la pratique, cette formation est exhaustive est une affaire de conjoncture. Dans la section « Formation d'expérience de travail » (en cours d'emploi) de la norme pour le métier d'électricien, sous la rubrique « Règles de l'art », on fait de nouveau référence aux lois sur la santé et la sécurité évoquées ci-dessus et à l'entretien et à l'utilisation des outils à main et électriques, à la traction des fils et des câbles, au gréage, etc. Il s'agit seulement d'une des 18 rubriques se trouvant dans « Formation d'expérience de travail ».
119. Les normes pour le métier d'électricien, tel qu'indiqué, sont détaillées, tout comme d'autres normes pour les métiers à certification obligatoire et à certification volontaire.

Cependant, dans la pratique, dans quelle mesure cette formation en santé et sécurité est-elle compréhensive? Est-ce que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités dispose d'une façon précise de vérifier son étendue selon les heures, la qualité, etc.? Est-ce que les établissements de formation – les collèges ou les centres de formation des syndicats – doivent joindre à leurs rapports des dossiers à partir desquels des déterminations à la fois quantitatives et qualitatives peuvent être faites à propos de l'adéquation programme de formation? D'après mes questions et l'inspection aléatoire des rapports, je suis arrivé à la conclusion que le ministère est complètement dépendant des « approbations » provenant des employeurs et des établissements de formation et qu'il n'existe aucune procédure ou méthodologie pour la validation objective de l'étendue ou de la qualité de la formation, que ce soit pour des classifications obligatoires ou volontaires.

120. Il a été noté que les électriciens forment l'un des deux métiers à certification obligatoire qui, dans le Règlement 213/91, s'occupent des projets de construction aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'autre métier étant celui de grutier. Vraisemblablement, ces deux métiers ont été choisies parmi d'autres, correctement selon moi, en raison des dangers inhérents perçus de leur exercice. Les articles 181 à 195 du règlement traitent de la manière dont les *fonctions* précisées doivent être accomplies – mais celles-ci ne sont pas des exigences de *formation*. On peut alléguer que la spécificité de leur traitement et le fait que n'importe quelle contravention constitue une infraction créée par la loi devraient avoir un impact positif sur les résultats pour la santé et la sécurité. Or, est-ce que les faits confirment ceci? De plus, si les résultats sont meilleurs que dans d'autres métiers n'exigeant pas une certification obligatoire, est-ce en raison d'une meilleure formation? Encore une fois, il n'existe pas de données fiables permettant de répondre à cette question.
121. Au cours de mes enquêtes, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et le ministère du Travail ont exprimé des points de vue différents à propos de la formation en santé et sécurité des travailleurs. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a adopté une position selon laquelle la responsabilité première pour le rendement en santé et sécurité du travailleur incombe au ministère du Travail.

Ce faisant, il mise sur les dispositions détaillées de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des règlements. Par contre, d'après mon interprétation de la loi, toutes les exigences de *formation* apparaissaient à la fois dans la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et dans la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. La LSST et autres réglementations, bien qu'elles exigent certaines qualifications dans les métiers, ne précisent pas elles-mêmes les exigences de formation. La *Loi sur l'électricité* et la *Loi sur les normes techniques et la sécurité* renvoient aux exigences de formation, mais en aucun cas que je pourrais identifier, ces exigences ne faisaient référence au ministère de la Formation et des Collèges et Universités ou n'étaient approuvées par le Ministère.²⁹

122. La principale question à propos de l'impact sur la santé et la sécurité tourne alors autour de l'existence ou de l'absence de quelque preuve empirique appuyant – ou réfutant – la proposition à l'effet que ceux formés sous un régime obligatoire/restreint présentent des antécédents en matière de santé et de sécurité supérieurs comparativement à ceux formés sous des systèmes volontaires/accessibles. J'ai fouillé, en vain, pour trouver des données qui me permettraient de fournir une réponse pertinente et acceptable à cette question fondamentale. Aucun des dossiers du ministère du Travail ou du ministère de la Formation et des Collèges et Universités ne fait la distinction entre les dossiers portant sur la sécurité des métiers à certification obligatoire ou volontaire, dans la construction ou dans tout autre secteur. J'ai analysé les sources possibles de cette

²⁹ Aux termes la LSST, la *Loi sur l'électricité* et la *Loi sur les normes techniques et la sécurité*, les règlements suivants font référence à la certification aux termes de l'une ou l'autre de la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier ou de la LARP ou à l'approbation du ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour les exigences de formation précisées : voir, par exemple, LSST Reg. 572/99 (exigences requises pour certains groupes de compétences); LSST Reg. 278/05 (substance précisée-projets de construction pour l'amiante pour des bâtiments et des opérations de réparation); art. 20 (programmes de formation de réduction de l'amiante) ; LSST Reg. 851 (établissement industriel); art. 105 (programmes de récolte mécanique); LSST Règ. 854 (mines et usines minières) ; art. 11 (roche dure, roche tendre, fonctionnement des moulins); art. 11.1 (foreuse à diamant); art. 11.2 (mines de surface); Loi sur l'électricité, Règ. 570/05 (licence des entrepreneurs en électricité et des maîtres mécaniciens); Loi sur les normes techniques et la sécurité, Règ. 215/01 (certificats dans l'industrie du combustible); art. 20, recouvrements avec le Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier; Loi sur les normes techniques et la sécurité, Règ. 209/01 (Appareils élévateurs); Loi sur les normes techniques et la sécurité Reg. 222/01 (Certification et formation pour les ascenseurs et appareils de levage); Loi sur les normes techniques et la sécurité, Règ. 187/03 (Certification et formation pour les manèges et les appareils de levage). Pour de plus amples renseignements, voir les paragraphes 141 à 154.

information, provenant de divers organismes indépendants : p.ex., la CSPAAT, diverses associations portant sur la sécurité, Statistique Canada, le Conseil sectoriel de la construction, le Forum canadien sur l'apprentissage et autres organisations de recherche. Il y a un manque de données pertinentes pour répondre à cette question fondamentale et il ne semble pas y avoir d'entente sur les méthodologies appropriées pour la collecte des données et l'émission des conclusions requises. Certains syndicats compilent leurs propres données et certaines de celles-là les ont été incluses à leurs observations écrites³⁰.

123. Pour ajouter aux difficultés, les données qui sont disponibles ne sont pas toujours cohérentes avec les métiers (obligatoires/restreints ou volontaires/accessibles). Plus souvent qu'autrement, les déductions ne sont pas possibles, car les bessures peuvent toucher à plusieurs métiers. Il semble que les blessures entraînant une perte de temps et/ou les données concernant les décès ne soient pas facilement communiquées au ministère de la Formation et des Collèges et Universités ou aux PAC et aux responsables. Des liens améliorés peuvent seulement aider à s'assurer que la formation en santé et sécurité demeure un élément primordial de la formation d'apprentissage. Il existe aussi une occasion, pour les associations en matière de sécurité, de participer au développement des modules portant sur la santé et la sécurité pour les métiers.
124. Cependant, même en l'absence de données concluantes, il apparaît axiomatique, comme certaines présentations l'indiquaient, que l'augmentation de la quantité formation en santé et sécurité soit liée à la réduction des blessures entraînant une perte de temps et des décès. Par conséquent, l'*incidence de l'inscription* est primordiale. Si la certification obligatoire dans un métier fait en sorte que le niveau d'inscription dépasse les niveaux *volontaires* pré-existants, alors une hypothèse raisonnable indiquerait que la formation en santé et sécurité augmenterait, menant dans l'ensemble à un meilleur

³⁰ Par exemple, les ingénieurs de levage ont rapporté ce qui suit : « Au cours des 10 années précédant la certification obligatoire, les décès reliés au métier de grutier comptaient pour 19,8 % de tous les décès dans le secteur de la construction. Lorsqu'une formation crédible pour les grutiers a été mise en place au début des années 1980, immédiatement, il y a eu une baisse du nombre d'accidents ou de décès reliés au métier de grutier. Les dernières statistiques compilées par l'AOSC de 1991 à 2004 indiquent que les décès reliés au métier de grutier comptent maintenant pour 0,033% de tous les décès. »

rendement en santé et sécurité à l'intérieur du métier. Cette observation renforce la thèse liée aux problèmes d'impact que j'ai devant moi.

Enregistrements et achèvements

125. Il existe un accord général à l'effet que les données d'enregistrement et d'achèvement nationales et provinciales sont d'une précision limitée et à usage limité, à cause de divers facteurs (voir annexes 11 et 12). Les économistes du marché du travail luttent contre une multitude de problèmes statistiques et mettent au point des formules complexes, la plupart étant incompréhensibles aux non-spécialistes. Cependant, en parcourant la documentation technique, deux principales méthodes analytiques semblent prédominer, toutes deux misant sur ce qui est désigné en tant qu'approche « cohorte ».
126. Une a été mise au point par Andrew Sharpe et James Gibson du Centre d'étude des niveaux de vie, situé à Ottawa. L'autre a été conçue par Statistique Canada. Les deux identifient une cohorte d'apprentis et les suivent tout au long d'une période de temps donnée. Par exemple, dans leurs études d'achèvement respectives, toutes deux publiées en 2005, Sharpe utilisait une période de 4 ans et Statistique Canada, une période de 11 ans. La principale difficulté avec ces deux méthodes est qu'il n'y ait pas de base de données longitudinale pour suivre les apprentis à travers les années.
127. Une étude pilote de Statistique Canada, publiée en 2005, a utilisé les données RAIS pour trois provinces, incluant l'Ontario, et a suivi l'ensemble de ces données par province, sur une période de 11 ans, pour arriver à des conclusions à propos de ce qui s'est passé avec le nombre total d'apprentis inscrits par province en 1992, à la fin de cette période de 11 ans. Les conclusions pour l'Ontario étaient les suivantes : des 8 342 personnes inscrites comme apprentis en 1992, 3 905 (46,8 %) ont terminé leur formation dans un métier au cours de ces 11 années. Cent trente-huit (138) autres personnes n'ont pas terminé leurs programmes, mais ont obtenu un certificat par la suite. Par conséquent, 4 043 personnes (ou 48,5 %) ont obtenu des certificats à l'intérieur de cette période de 11 ans. Près de 56 % des certifications ont eu lieu entre la quatrième et la sixième année. Un total de 998 personnes (ou 12 %) ont poursuivi après

la onzième année. Cependant, un total de 4 298 personnes (ou 51,9 %) ont décroché, mais plusieurs d'entre eux (12,2 %) sont revenus et ont obtenu la certification. Bien que ces chiffres puissent être intéressants à d'autres fins, je les cite pour montrer que l'ensemble des données n'aide pas à éclairer les problèmes que je suis appelé à soulever.

128. Il existe d'autres difficultés techniques en lien avec l'utilisation des bases de données RAIS pour analyser les enregistrements et les achèvements. Ces difficultés sont résumées en deux articles préparés par les économistes du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, exposés dans l'annexe 12. De toute évidence, les données RAIS pour l'Ontario sont basées sur les rapports du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, ceux-ci couvrant les enregistrements, les achèvements et les certifications enregistrées sur une base annuelle. Cependant, les titres professionnels utilisés dans RAIS diffèrent, dans plusieurs cas, des données administratives du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Le ministère espère mettre à profit sa base de données actuelle qui pourrait recueillir des données précises pour l'évaluation des enregistrements et des achèvements de la cohorte.
129. À part ces difficultés méthodologiques, aucune des données recueillies jusqu'à maintenant n'apportait une distinction entre les métiers à certification obligatoire et ceux à certification volontaire. Par conséquent, malgré les améliorations des systèmes actuels de Statistique Canada et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, aucune conclusion pertinente à mon mandat ne sera possible sauf si, et d'ici à ce que, des distinctions soient apportées entre les métiers à certification obligatoire et à certification volontaire. Il a été porté à mon attention que des informations détaillées supplémentaires à propos de la certification d'apprentissage proviendraient de la parution du recensement 2006 : par exemple, celui-ci permettra pour la première fois une mesure précise du nombre de personnes certifiées dans la main-d'oeuvre et à l'intérieur d'un métier en particulier. Ces informations ont été prévues pour la parution au début de mars 2008, mais, comme pour les données existantes, elles ne pourront être utilisées aux fins du problème que je suis appelé à résoudre, à savoir l'effet de la certification obligatoire par rapport à la certification

volontaire sur les taux d'enregistrement et d'achèvement.

130. En novembre 2007, le gouvernement de l'Ontario a reçu un rapport intitulé *The Agency Review Panel On Phase II Of Its Review Of Ontario's Provincially-Owned Electricity Agencies*. Dans ce rapport, le panel de spécialistes a aussi noté des préoccupations à propos des taux d'achèvement liés à l'apprentissage et du manque de données. Le panel a présenté une recommandation à cet égard : Recommandation 8(g)

Que le gouvernement de l'Ontario instaure un Conseil sectoriel ontarien de l'électricité qui relèverait en même temps du ministère de l'Énergie et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Les membres du Conseil devraient comprendre des représentants des employeurs, du syndicat, de l'éducation et de la formation. Le Conseil sectoriel ontarien de l'électricité pourrait entreprendre plusieurs activités importantes, incluant (g) le développement de meilleures informations sur les taux de rétention des universités et des collèges et le succès de programmes d'apprentissage en Ontario et, avec les résultats des rapports de rendement annuels, la résolution des préoccupations en particulier que ces données ont pu révéler.

Il existe des doutes concernant l'exactitude et la comparaison des données sur les taux de rétention pour les apprentis en Ontario, un problème que le rapport de Statistique Canada sur l'apprentissage, prévu au début de 2008, pourrait aider à résoudre. Il existe de larges écarts entre le nombre d'apprentissages entrepris et ceux terminés, lesquels ne s'expliquent pas. Il est donc difficile de déterminer le vrai taux d'apprentissage d'après les données présentement recueillies.

131. À la lumière de ces difficultés, il n'est pas possible de compter sur des preuves empiriques pour tirer des conclusions fermes sur les enregistrements ou les achèvements. Je dois donc évaluer les diverses allégations avancées par les intervenants, dont la plupart sont principalement basées sur le matériel non documenté, incluant les expériences, les anecdotes et les instincts. Ceux qui s'opposent à la certification obligatoire soulèvent des préoccupations à propos des restrictions à l'entrée et de la création de monopoles sans fondement. Ceux qui sont en faveur font référence à l'élimination du stigmate qui serait associé à la formation dans un métier, rendant ainsi les carrières dans les métiers plus attrayantes à la fois pour les parents et pour les étudiants au moment de faire des choix de carrière. Ce ne sont que deux exemples d'allégations, pour ou contre. La plupart de celles-ci sont exposées dans le

matériel fourni aux intervenants dans ma demande de soumissions de leur part (annexe 3). D'autres questions pertinentes ont aussi été soulevées : par exemple, la certification obligatoire fonctionnera-t-elle comme un élément de dissuasion pour certains travailleurs, vraisemblablement les plus âgés, qui ont une famille et d'autres dépenses à prendre en charge et qui seraient incapables de vivre de salaires d'apprentissage réduits, de payer les frais de scolarité, le coût des outils, etc.?

132. Il existe également des arguments contradictoires à propos de l'effet de la certification obligatoire sur l'économie clandestine. Si plus de travailleurs étaient tenus de posséder des certificats de qualification, les employeurs seraient-ils plus ou moins enclins à fonctionner clandestinement? Si la certification obligatoire devait être étendue dans l'intérêt de dissuader l'activité clandestine, cette initiative pourrait être combinée à des augmentations substantielles des amendes pour non-conformité – à la fois pour les entrepreneurs et pour les travailleurs en violation des exigences de la loi. Certains ont voulu savoir quel effet pourrait avoir une augmentation dans la certification obligatoire sur une organisation syndicale. Les syndicats utiliseraient sans doute leurs établissements et capacités de formation pour encourager ou amener les stagiaires à devenir membres. Enfin, l'augmentation de la certification volontaire aurait-elle un impact disparate, dépendant de la taille de l'employeur, de l'emplacement (urbain/rural) ou d'autres ramifications relatives au marché du travail?
133. Dans l'ensemble, en ce qui concerne les métiers à certification obligatoire ou volontaire, il est généralement entendu qu'un pourcentage relativement faible de travailleurs a choisi l'obtention de la certification. En utilisant deux professions accessibles aux termes de la LARP, soit cuisinier et boulanger, seulement 18,9 % et 6,3 % respectivement ont obtenu la certification, ai-je pu le remarquer³¹. Quelles sont les raisons de ces faibles taux? Existe-t-il des explications rationnelles, comme les économistes néoclassiques le présumeraient vraisemblablement? Ces ratios ont-ils un

³¹ Avec l'aide du ministère des Finances, nous avons tenté d'identifier l'impact de la certification obligatoire étendue sur la main-d'œuvre. Notre premier défi a été d'identifier une profession volontaire qui s'alignait avec les données de l'Étude de la main-d'œuvre – donc, les professions de cuisiner et de boulanger ont été sélectionnées. Le calcul provenait du nombre de détenteurs de certificats comme un pourcentage de la main-d'œuvre professionnelle selon les données de l'Étude de la main-d'œuvre.

effet limité sur les inscriptions? Ou encore, sommes-nous dans un domaine sombre d'économie behavioriste, avec tous ses facteurs de causalité imprévisibles et parfois irrationnels?

Protéger les consommateurs

134. Il est difficile d'isoler un élément, par exemple que les métiers à accréditation facultative par rapport aux métiers à accréditation obligatoire, parmi les divers facteurs qui ont une incidence sur la protection des consommateurs. Voici une liste non exhaustive de ces facteurs :
- Les mécanismes de mise à exécution en cas de violation des droits du consommateur (droits législatifs, lois de nature réglementaire ou common law);
 - Les exigences en matière d'assurance, y compris le versement de caution.
 - Les exigences en matière de licence au-dessus du niveau de qualification (p. ex. exigences de la TSSA et exigences du Canadian Welding Board).
 - La prise de conscience du consommateur (p. ex. la capacité de l'utilisateur à savoir faire la part des choses).
 - Le rôle des protecteurs/associations du consommateur (p. ex. le Bureau d'éthique commerciale).
 - La portée et l'efficacité de la supervision et des garanties de l'employeur.
 - La compétence des professionnels responsables de la conception et de la planification des travaux (p. ex. architectes, ingénieurs, superviseurs de l'employeur).
 - Le rôle et l'efficacité des normes non réglementaires (p. ex. ISO).
135. Compte tenu des facteurs susmentionnés, une analyse des lois sur la protection des consommateurs de l'Ontario, et de son administration, est nécessaire pour déterminer si les ministères ou les organismes chargés de gérer les conséquences des activités

menées par des gens de métier en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* possèdent des données ou d'autres éléments de preuve permettant de mieux comprendre la différence, si elle existe, entre le rendement des gens de métier accrédités de manière facultative et le rendement des gens de métier accrédités de façon obligatoire. Ces renseignements seraient vraisemblablement basés sur des plaintes de consommateurs ou des inspections, effectuées par un ministère ou un organisme, du travail mis en cause.

Lois sur la protection du consommateur, L.O. 2002, chapitre 30

136. Cette loi ne semble, à première vue, n'avoir qu'un lien superficiel avec la protection des consommateurs contre les travaux inadéquats ou incomptents, par métier, emploi ou ensemble de compétences prévus par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Elle comprend les « conventions de consommateur » définies comme étant les ententes conclues entre un fournisseur et un consommateur de biens ou de services. Le « service » y est défini de façon générale comme étant tout sauf un bien. Des dispositions ont été prises pour l'adoption de mesures de correction à l'intention des consommateurs, des personnes et non des entreprises, par l'entremise des tribunaux, ou, si convenu, par arbitrage. La loi ne s'applique pas aux plaintes portant sur les biens immobiliers, ce qui limite beaucoup sa pertinence pour les métiers de construction.
137. Les pratiques des fournisseurs sont régies par la loi de diverses façons. Par exemple, les assertions fausses, trompeuses, mensongères ou abusives sont interdites. La loi traite également d'un certain nombre de conventions spécifiques de consommateur, notamment les « conventions à exécution différée », les conventions de multipropriété, les conventions pour la prestation de services personnels, les conventions électroniques, les conventions de crédit et les conventions de location à long terme (non immobilier).
138. La partie VI de la loi comprend des dispositions particulières sur les réparations de

véhicules automobiles et autres marchandises, notamment les devis, les autorisations, les factures et les garanties.

139. La loi prévoit permettre aux consommateurs de porter plainte auprès du ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs (MSGSC). Les inspecteurs du Ministère disposent de vastes pouvoirs d'enquête, y compris la recherche et la saisie dans des circonstances précises, le droit de délivrer des ordonnances d'observation et d'injonction aux fournisseurs, etc. Des amendes sont prévues pour les personnes qui contreviennent aux conventions de consommateur et pour celles qui violent les dispositions de la présente loi. Les consommateurs qui portent plainte en vertu de la présente loi ne renoncent pas nécessairement à leurs droits d'intenter des poursuites civiles devant une cour.
140. Les représentants du MSGSC ne m'ont fourni, lors de nos discussions, aucune information sur la façon dont, ou dans quelle circonstance, la *Loi sur la protection du consommateur* (LPC) s'appliquerait au travail mal fait par les gens de métier indiqué dans la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou dans la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Je ne peux donc que supposer que les données dont dispose le MSGSC sur les plaintes déposées en vertu de la LPC ne portent pas sur les contraventions à la loi selon les métiers. Si cela est le cas, il est important de remédier à ce manque. Cette information pourrait aider à administrer les lois sur la formation, soit concevoir et administrer des normes de formation et déterminer si l'accréditation des métiers doit se faire de façon facultative ou obligatoire.

La Loi sur l'application de certaines lois traitant de sécurité et de services aux consommateurs, L.O. 1996, chapitre 19

141. La présente loi permet au ministre des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs de faciliter l'administration de certaines des lois énumérées en déléguant à des autorités administratives la responsabilité d'administrer des sections des lois en question. Les autorités administratives déléguées constituent des entreprises à but non lucratif sans capital social. En vertu de la présente loi, les conventions

administratives sont établies entre le Ministre et diverses autorités administratives déléguées, et précisent, entre autres, les parties de la loi régissant les différentes activités à déléguer aux autorités administratives.

142. Les lois régies par la *Loi sur l'application de certaines lois traitant de sécurité et de services aux consommateurs* sont les suivantes : la *Loi de 2000 sur les normes techniques et la sécurité*, la *Loi sur le commerce des véhicules automobiles*, la *Loi sur le courtage commercial et immobilier*, la *Loi sur le secteur du voyage* et la *Loi sur l'électricité*. Les autorités administratives déléguées nommées en vertu de chacune des ces lois sont, respectivement, la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS), le Conseil du commerce des véhicules automobiles, le Conseil de l'immobilier de l'Ontario, le Conseil de l'industrie du tourisme de l'Ontario et l'Office de la sécurité des installations électriques (OSIE).
143. En ce qui concerne le présent rapport, le travail exécuté par les personnes de métier régies par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* ne porte que sur les opérations ou activités surveillées ou examinées par la CNTS ou l'OSIE.
144. En ce qui a trait à la *loi sur l'électricité*, le règlement 570/05 traite de la demande de licence d'entrepreneur-électricien et de maître-électricien. En bref, le règlement stipule qu'un entrepreneur-électricien n'est autorisé à exécuter un travail que s'il est maître-électricien, ou en embauche un. Le maître-électricien, pour sa part, ne peut recevoir une licence de maître-électricien que s'il répond aux critères connexes, y compris posséder une expérience à titre d'« électricien de construction et d'entretien, d'électricien domestique et rural ou d'électricien industriel, avec un certificat valide de compétences en électricité ». Dans la section des définitions du règlement, le « certificat de compétence » est décrit comme étant un certificat délivré en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* ou de la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Ceci constitue, pour autant que je puisse en juger, le seul lien entre la *Loi sur l'électricité* et l'OSIE et le

résultat des inspections ou des infractions du travail d'un électricien. Je n'ai obtenu aucune donnée de l'OSIE sur l'incidence des infractions d'électriciens. Quoi qu'il en soit, étant donné que le métier d'électricien doit obligatoirement être accrédité, une telle information ou donnée ne servirait en rien à la comparaison entre les métiers à accréditation obligatoire et les métiers à accréditation facultative aux fins de protection du consommateur.

145. Les données restantes, si elles existent, sur les personnes qui manipulent les carburants dangereux, les appareils élévateurs ou les responsables de l'installation ou de l'utilisation d'appareils de divertissement devraient être entre les mains de la CNTS aux fins de protection du consommateur.
146. Les personnes assujetties au règlement 215/01, Fuel Industry Certificates (Certificats de l'industrie des combustibles) sont responsables des combustibles gazeux, de l'entreposage et de la manipulation du propane, des systèmes d'oléoduc et de gazoduc, du mazout et du gaz comprimé. Le règlement de l'Ontario 215/01 exige que toutes les personnes qui figurent dans ces catégories (numérotation : plus de 30 au total) soient accréditées en vertu du règlement. Par exemple les travaux de déconnexion ou de reconnexion d'un réseau de canalisation d'eau d'un appareil, ne peuvent être effectués que par une personne détenant un certificat de compétence en tant que plombier ou monteur de conduites de vapeur, délivré en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Le règlement de l'Ontario 215/01 est de tous les points de vue indépendant de toute certification de « formation ». Je n'ai reçu de la part la CNTS aucune information sur l'exécution de cette activité précise par des plombiers accrédités. Dans tous les cas, le métier de plombier, tout comme le métier d'électricien, doit obligatoirement être accrédité et cette information n'a aucune utilité pour moi dans le cadre de mon mandat.
147. Le règl. de l'Ont. 209/01, pris en application de la *Loi sur les normes techniques et la sécurité*, traite des ascenseurs et des appareils de levage. Pour autant que je puisse en juger, le présent règlement ne comprend aucune disposition sur les exigences de formation, et en particulier, ne fait aucune allusion aux gens de métier soumis à la *Loi*

sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier ou à la Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle. Il contient toutefois des dispositions pour la manipulation sécuritaire d'ascenseurs et d'appareils de levage par des manutentionnaires de fret et des préposés et des opérateurs, ainsi que des dispositions sur les inspections, mais, comme je l'ai déjà mentionné, aucune exigence pour la délivrance de licences liées à mon mandat.

148. Il existe, toutefois, un règl. de l'Ont. 222/01, intitulé Certification and Training of Elevating Device Mechanics (Certification et formation des mécaniciens d'ascenseurs et d'appareils de levage). Ce règlement prévoit une formation pour les mécaniciens, mais une formation différente et distincte de celle prévue par la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*. Bien que les responsables d'ascenseurs et d'appareils de levage doivent obligatoirement suivre une formation pour être accrédités en vertu du présent règlement, il est impossible d'en tirer des conclusions sur la différence entre les accréditations obligatoires et les accréditations facultatives dirigées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.
149. Finalement, le règl. de l'Ont. 187/03, pris en application de la *Loi sur les normes techniques et la sécurité*, prévoit la certification et la formation des mécaniciens d'appareils de divertissement. Le paragraphe 3(1) du règlement précise les catégories de personnes, et leurs fonctions, qui doivent obligatoirement obtenir une accréditation pour pouvoir accomplir leur travail. Toutefois, l'alinéa 3(2)(b) stipule que les personnes qui travaillent sur des appareils de divertissement, sous la supervision d'un mécanicien titulaire d'une licence en vertu de l'alinéa 3(1), peuvent accomplir leur travail, à condition qu'elles possèdent une licence et les qualités nécessaires conformément à la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* ou à la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Encore une fois, la CNTS ne m'a fourni aucune information sur le travail des personnes de cette dernière catégorie. Une telle information, si elle existe, contribuerait dans une certaine mesure à l'évaluation de la protection relative du consommateur offerte par les métiers à accréditation facultative ou obligatoire. Cependant, tel que mentionné plus haut, cette

information, si elle existe, ne m'a pas été fournie.

150. Au cours de mon enquête, j'ai consulté trois associations de protection du consommateur/public (l'OSIE, la CNTS et Tarion Corporation) pour savoir si elles avaient des renseignements qui pourraient m'aider à évaluer la protection du consommateur offerte par métiers, en particulier les métiers à qualification facultative. Elles ne possédaient aucune donnée sur les métiers précis ou sur l'accréditation, ou non, des travailleurs.
151. Le règlement 278/05, Substance désignée – l'amiante dans les chantiers de construction et les édifices et les travaux de réparation, traite, comme l'indique le titre, de l'utilisation et de l'élimination de l'amiante dans les chantiers de construction et de réparation. L'article 20 du règlement porte sur les programmes de formation sur l'élimination des poussières d'amiante et stipule dans l'alinéa 20(1)(a) que « chaque travailleur participant à une opération de type 3 ait achevé avec succès le Programme de formation des désamianteurs approuvé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. » Cette exigence ainsi que sa mise à exécution a visiblement une incidence sur la protection du consommateur/public.
152. Le règlement 851 sur les établissements industriels porte sur divers domaines, y compris les règlements de sécurité propres à un lieu, la protection contre les incendies, la protection à l'égard des machines, la manutention des matières, le matériel de protection, les espaces clos et l'hygiène du travail. Il contient des dispositions détaillées sur les activités d'exploitation forestière et exige, dans l'article 105, que tous les employeurs établissent et maintiennent des programmes de formation à l'intention des divers opérateurs désignés, qui doivent être approuvés par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités. Tous ces programmes de formation semblent viser la sécurité des travailleurs et non la protection du consommateur.
153. Le règlement 854 sur les mines et les installations minières prévoit, à l'article 11, que les employeurs qui mènent des activités d'exploitation de mine de surface établissent et maintiennent des programmes de formation par modules qui exigent la délivrance d'un certificat de réussite par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités. Le

même article prévoit également l'établissement de programmes de formation de base sur l'exploitation minière souterraine en roche dure, avec le même certificat de réussite émis par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités. Les programmes, tels que ceux décrits dans le paragraphe précédent, semblent ne viser que la sécurité du travailleur et, si tel est le cas, n'ont aucun rapport avec la protection du consommateur.

154. Tarion est responsable de l'administration de la *Loi sur le Régime de garanties des logements neufs de l'Ontario*, qui prévoit que les constructeurs de maisons et de condominiums offrent une garantie à leurs clients. L'entreprise Tarion s'assure que les constructeurs se soumettent à la loi et prend les mesures nécessaires pour protéger les consommateurs lorsque les constructeurs ne respectent pas leurs obligations de garantie. Le programme est financé entièrement par les frais d'inscription, les frais de renouvellement et les droits d'inscription des habitations imposés au constructeur. Tarion ne reçoit aucun financement du gouvernement et a été en mesure d'assurer une protection de garantie pour plus de 1,3 million de maisons neuves. En tant qu'organisme de réglementation du secteur de la construction de maisons de l'Ontario, Tarion assure l'inscription des constructeurs et des vendeurs de maisons neuves, inscrit les maisons neuves à des programmes de garantie, mène des enquêtes sur le pratiques de construction illégales, résout les différends de garantie entre les constructeurs/vendeurs et les propriétaires, et promeut des normes de construction rigoureuses auprès des constructeurs de maisons neuves de l'Ontario. (<http://www.tarion.com/HOME/About+Tarion/>). Un représentant de Tarion confirme que :

Tarion offre une garantie pour la correction de vices de construction, peu importe le travail exigé. Nous ne vérifions pas les métiers mis en cause. Nous cherchons plutôt à corriger toutes les défectuosités soumises par le propriétaire. Notre métier n'est pas de examiner les métiers, mais d'inspecter les maisons après que les propriétaires en prennent possession et s'y installent. À ce stade-ci, nous menons nos inspections seulement à la demande du propriétaire, et ce, seulement s'il est insatisfait des réparations effectuées par le constructeur. Nous n'inspectons que les vices soumis, par exemple, si un propriétaire se plaint que le lambris d'appui de son mur n'est pas uniforme, nous inspecterons uniquement ce qui touche à ce problème. Nous n'examinerons que les problèmes qui nous seront directement soumis. La plupart des inspections sont effectuées durant la construction par les directeurs locaux de construction pour s'assurer que les maisons en cours de construction sont conformes aux exigences du *Code de bâtiment de l'Ontario*.

Incidence économique

155. L'analyse des retombées économiques doit tenir compte des différents participants du système d'apprentissage : employeurs, apprentis, formateurs, gouvernements et organisations syndicales, y compris les fonds de fiducie pour la formation.
156. Avant d'envisager la possibilité d'exiger l'accréditation obligatoire de tous les métiers, il faudrait recueillir des données complètes sur les accréditations obligatoires et les accréditations facultatives, y compris le nombre de compagnons d'apprentissage et d'apprentis actifs en Ontario, par métier. De plus, il serait important de faire l'estimation précise du nombre total de travailleurs pour tous les postes spécialisés, y compris les compagnons d'apprentissage et les travailleurs non accrédités. Ceci est possible en comparant les groupes professionnels identifiés par le recensement à ceux qui participent à des programmes d'apprentissage, par métier. Il faudrait par la suite procéder à un examen plus approfondi des taux de salaire horaire moyens des compagnons d'apprentissage et des apprentis, par métier et par année; une estimation du nombre d'années nécessaires pour terminer un programme d'apprentissage, par métier; la différence entre les taux de réussite pour les métiers à accréditation obligatoire et les métiers à accréditation facultative, ainsi que bien d'autres comparaisons générales pertinentes.
157. Grâce à ces données de seuil, nous pourrions obtenir des données plus exactes, et peut-être même quantifiables, par exemple les gains de productivité assurés par une main-d'œuvre plus qualifiée, les coûts associés à la formation d'un apprenti par métier, les taux de chômage et de participation par métier spécialisé; le partage des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, encore une fois par métier spécialisé; la mobilité de la main-d'œuvre, par métier; le degré de syndicalisation, par métier; les données sur les blessures, par métier, les coûts associés à la mise à exécution des règlements sur l'accréditation obligatoire, etc.
158. Un tel exercice exigerait la création de bases de données complètes qui n'existent pas à l'heure actuelle en Ontario et qui seraient très difficile à produire en termes de coûts et

de temps. Par ailleurs, une approche universelle de ce genre ne serait nécessaire que si les métiers à accréditation facultative étaient tous ou pour la plupart convertis en métiers à accréditation obligatoire. À ma connaissance, *personne* n'envisage une telle conversion. Il existe actuellement plusieurs métiers à accréditation facultative qui cherchent à devenir des métiers à accréditation obligatoire, notamment : en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*, installateurs d'extincteurs automatique à eau et de systèmes de protection contre les incendies, maçons (brique et pierre), chaudronniers en construction, charpentiers généraux, techniciens de lignes électriques (monteurs de lignes), applicateurs (construction à mur sec, insonorisant et lattage) et techniciens en verre architectural et en métal (vitriers et mécaniciens des métaux) et en vertu de la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle*, installateurs de glaces de voiture, techniciens de chariots élévateurs mécaniques et électriciens industriels. Étant donné que mon mandat ne m'autorise pas à faire des recommandations sur les mérites de ces applications, l'un des trois métiers en question pourrait servir à l'évaluation des effets de coût que je dois examiner.

159. Le guide le plus utile sur les coûts dont je suis au courant se trouve dans la publication du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) intitulée *L'apprentissage - Une main-d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère : un avantage net pour les employeurs qui investissent dans l'apprentissage -15 métiers à l'étude*, juin 2006. Le FCA a demandé au Conference Board du Canada et à deux sociétés d'experts-conseils en économie de participer à la recherche. L'objectif était de déterminer les coûts pour les employeurs de la collectivité d'apprentissage liés à l'embauche et à la formation d'apprentis, les facteurs qui ont une incidence sur les coûts et le rendement du capital investi dans la formation, ainsi que les avantages monétaires et autres de la formation en apprentissage.
160. Bien que l'étude ne portait pas sur les coûts associés à l'apprentissage obligatoire et à l'apprentissage facultatif, les travaux des sociétés d'experts-conseils ont permis de déterminer les facteurs de coûts liés à un programme d'apprentissage en cours. Autrement dit, les auteurs supposent qu'un programme d'apprentissage est en place

(facultatif ou volontaire) et examinent les répercussions sur les coûts (ainsi que les compensations de coûts). Ainsi, leurs analyses économiques et leurs commentaires contribuent, à mon avis, à déterminer les facteurs de coûts/d'avantages présents dans *tout* programme d'apprentissage.

161. Tel qu'indiqué ci-dessus, Prism Economics a élaboré une étude préliminaire de coûts en vue du rapport du FCA intitulé *Estimating the Return on Investing in Apprenticeship: Phase 1 – Methodology, Final Report (Évaluer le rendement du capital investi dans l'apprentissage : phase 1 – Méthodologie, rapport final)* paru en août 2005. Le rapport décrit séparément les coûts et les avantages pour les employeurs, les apprentis, les formateurs, les gouvernements et les syndicats. Il contient également des remarques accessoires sur les avantages sociétaux.
162. Le rapport traite premièrement des **employeurs**. Il énumère les facteurs de coûts pertinents suivants : *Coûts salariaux* (salaires, prestations et contributions statutaires); *Frais de formation* (perte de la contribution productive des compagnons d'apprentissage qui assurent la formation d'apprentis); *Risques d'abandon* (l'apprenti démissionne avant que l'employeur ne recouvre ses investissements); *Risque de maraudage* (perdre les travailleurs formés au profit d'autres employeurs, surtout à ceux qui n'offrent aucune formation); *Gaspillage* (retravail d'un produit déficient qui autrement ne serait pas porté au compte du client); *Machines et équipement* (retrait de la production aux fins de formation); *Salaires de formation en classe* (paiement des salaires de formation en classe et/ou réception de prestations d'assurance-emploi à titre de complément); *Autres coûts associés à la formation en classe* (frais et droits de scolarité, livres de cours, etc.); *Frais administratifs* (frais d'inscription au programme d'apprentissage); *Frais de gestion* (coût salarial d'un coordonnateur d'apprentissage); *Outils* (propriétés de l'apprenti achetées par l'employeur); et *Contributions générales* (prêts ou dons d'équipement à des centres de formation, à des salons de carrières, à des compétitions d'habiletés, etc.).
163. Le rapport de Prism indique également les avantages compensatoires pour les **employeurs**, notamment : *Contribution productive des apprentis* (moins que celle d'un

compagnon d'apprentissage, mais payée à un taux réduit d'apprentissage); *Conservation du personnel* (acquisition de compétences propres à l'entreprise, entraînant la réduction des coûts de présélection/recrutement et bonne connaissance de la culture du milieu de travail); *Réduction du risque de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée* (ceci dépend du taux de maintien d'apprentis formés); *Rendement en matière de santé et de sécurité* (réduction des primes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail); et *possibilités de subventions* (crédits d'impôt).

164. Prism brosse également un tableau des coûts et des avantages pour les **apprentis**. Les coûts comprennent : la *réduction du revenu* (salaires réduits, augmentant progressivement au cours de la période de formation); les *cours de préapprentissage, le cas échéant* (ou les frais de scolarité et autres coûts connexes sont assumés par les personnes, ainsi que les pertes de revenu associées); les *frais de formation en classe* (frais de scolarité, matériel scolaire, livres de cours, frais de déplacement et d'hébergement, frais de garde d'enfants, etc.); la *perte de revenu durant la formation en classe* (la différence entre les prestations d'assurance-chômage et le salaire qui serait normalement touché (parfois versé par l'employeur); les *frais d'inscription au programme d'apprentissage* (souvent assumés par l'employeur); les *outils et l'assurance connexe* (s'il y a lieu; pour certains gens de métier, possibilités de déduction fiscale); le *risque de cessation d'emploi* (risque de mise à pied en raison de la réduction des possibilités d'emploi); et l'*imprévisibilité de la durée d'apprentissage* (chômage cyclique, selon le secteur d'activité).
165. L'entreprise précise également les avantages pour **apprentis**, dont deux qui seraient considérables : *Gains de salaires de carrière prévus/actuels* (par rapport aux travailleurs non spécialisés ou aux travailleurs non accrédités); et *mobilité* (transférabilité des compétences et reconnaissance de celles-ci grâce au certificat professionnel; ceci est vrai pour tous les métiers de sceau rouge dans toutes les sphères de compétence).
166. En ce qui concerne les **formateurs**, le rapport de Prism souligne qu'il ne serait pas

nécessairement utile de mener un sondage auprès des formateurs en raison des divers coûts génériques associés à différents programmes de formation dans les métiers. À l'exception du facteur de la variation de la formation dans les métiers, le rapport suggère que dans les sphères de compétence qui ont normalisé la présentation de rapports financiers du formateur, les données provinciales pourraient permettre la réalisation d'évaluations de coûts plus précis. Quoi qu'il en soit, les éléments de coût indiqués sont : *Frais directs liés à l'enseignement* (instructeurs, matériel, élaboration et mise à jour du programme); *frais généraux et de gestion* (pour l'ensemble des installations de formation, calculés au prorata pour le métier en question); *coûts de services de soutien à l'apprentissage* (consultation d'orientation, administration de tests, amélioration des compétences de base et de formation) et *coût des investissements* (matériel, équipement, meubles pour salle de cours, équipement d'instruction spécial). Toutefois, les revenus énumérés contrebalancent les coûts cités (subventions globales/achats de places; subventions pour l'élaboration du curriculum, subvention d'équipement, frais de scolarité, de salle de cours et autres, contributions des industries, en espèces ou en nature).

167. Les coûts pris en charge par le **gouvernement** sont divisés en quatre catégories. Les deux premières peuvent être combinées, soit l'*administration du système* et le *soutien aux formateurs* (en termes de capital et d'exploitation). Le rapport souligne qu'il n'est pas nécessaire d'évaluer ces coûts métier par métier. Les sphères de compétence qui utilisent un système de subventions générales sont en mesure de fournir de l'information sur les subventions globales, mais ne peuvent indiquer que de façon approximative la part de subvention affectée au programme d'apprentissage. De même, les subventions d'équipement, même si elles sont publiées dans les comptes publics, peuvent être difficilement affectées à des programmes particuliers tels que la formation. La troisième catégorie est le *soutien du revenu des apprentis* (particulièrement les prestations d'assurance-emploi, mais aussi les programmes de soutien du revenu pour les prestataires d'aide sociale qui suivent une formation en apprentissage disponibles dans certaines provinces). La dernière catégorie est le *soutien aux employeurs ou aux apprentis par l'entremise du régime fiscal* (Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage de l'Ontario en fait partie). La conversion de métiers à accréditation

facultative en métiers à accréditation obligatoire aura une incidence sur les frais et les programmes associés à l'administration du système d'apprentissage et d'attestation de formation (voir l'annexe 13, Retombées économiques éventuelles de 1 000 nouveaux apprentis – Frais et programmes gouvernementaux).

168. **Les syndicats et les fonds de fiducie pour la formation** sont les dernières catégories présentées dans le rapport de Prism. Pour obtenir les coûts réels, il faudrait mener un sondage auprès des *organisations syndicales participantes* (coûts liés à la dotation en personnel et en équipement des centres de formation, contributions à l'administration en participant à des comités, négociation des avantages pour apprentis). Pour ce qui est des **fonds de fiducie pour la formation**, le rapport suggère que les *coûts aux fonds* soient évalués en menant un sondage auprès des administrateurs de fonds de fiducie (en précisant la partie des fonds affectée à l'apprentissage au lieu de celle réservée à la formation de perfectionnement). Le rapport souligne en outre l'importance de déduire les subventions d'équipement et d'exploitation octroyées par les gouvernements en vue d'assurer la formation en apprentissage.
169. Le rapport du FCA résume de plus les coûts et les avantages des métiers d'apprentissage. Il indique que « le bénéfice net de l'apprentissage augmente chaque année au cours de la période d'apprentissage. En fait, seuls les employeurs présents dans trois des 15 métiers (électricien en construction, conducteur de grue mobile et tôlier) font face à un coût net au cours de la première année de formation d'un apprenti. » Le rapport présente également, sous forme de tableaux, les avantages nets des programmes d'apprentissage pour les 15 métiers, en termes d'argent et de ratios avantage-coûts. Dans tous les cas, un avantage net est observé, allant de 1,09 (y compris les crédits d'impôt) pour le conducteur de grue mobile à 1,76 pour l'outilleur-ajusteur. Le rapport décrit les résultats comme suit : « ...Les résultats montrent également que pour chaque dollar dépensé en apprentissage, un employeur reçoit un avantage de 1,38 \$, soit un rendement net moyen de 38 cents. Si l'on tient compte des crédits d'impôts, le rendement net de l'employeur atteint 44 cents. »
170. Quatre autres résultats connexes et pertinents ont été soulignés. Le revenu généré par

un apprenti pour un employeur augmente tout le long de l'apprentissage. Le salaire et les avantages sociaux payés aux apprentis s'accroissent de façon importante pendant que ceux-ci acquièrent formation et expérience. Le coût associé à la formation dépensée au temps de travail des compagnons diminue au cours de chaque année de l'apprentissage. Finalement comme pour la plupart des métiers, l'avantage net de l'embauchage d'un apprenti est généré à partir et après la deuxième année d'apprentissage.

171. Si plus de métiers à qualification obligatoire sont créés, le Bureau de protection des emplois (BPE) de l'Ontario devra effectuer du travail supplémentaire et assumer des coûts de surveillance en rapport avec l'Entente Ontario-Québec sur la mobilité de la main-d'œuvre intervenue entre les ministres du travail de l'Ontario et du Québec en juin 2006. Les principales dispositions de cette entente sont présentées dans la note de bas de page ci-dessous.³² En gros, il y a une obligation réciproque pour les deux provinces de reconnaître des ensembles similaires de compagnons obligatoirement qualifiés et d'apprentis en construction dans leurs compétences respectives. Conséquemment, on m'a avisé que, tout dépendant de la nature et de la portée de la conversion des métiers à qualification facultative en métiers à qualification obligatoire, la charge de travail d'administration et d'application du BPE, dans une mesure indéterminée, augmentera.

³² L'Entente Ontario-Québec sur la mobilité de la main-d'œuvre a été conclue entre les ministres du Travail de l'Ontario et du Québec en juin 2006. Elle remplace la *Loi portant que la justice n'est pas à sens unique*, que l'Ontario a accepté d'abroger et qui a été abrogée.

L'entente, un document complexe, prévoit une reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences, de l'expérience et de la formation en santé et sécurité au travail d'un ensemble similaire de travailleurs de la construction dans les deux provinces. Le Québec accepte de reconnaître tous les compagnons accrédités de l'Ontario et tous les apprentis dûment inscrits en vertu de la LQPAGM. L'Ontario, pour sa part, reconnaît les travailleurs de la construction équivalents du Québec (l'accréditation est obligatoire pour tous les métiers de la construction au Québec) en plus de 40 « métiers » dans l'industrie de la construction au Québec accessibles aux travailleurs semi-qualifiés. Il y a des dispositions semblables pour la reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et de l'expérience des entrepreneurs en construction. L'entente aborde la question de la capacité des entrepreneurs ontariens de gagner une part de travaux dans les contrats du secteur public québécois de même que dans les contrats entrepris par Hydro Québec. Pour les travailleurs de la construction ontariens qui ont de l'expérience dans un métier à qualification facultative mais qui ne détiennent pas d'attestation, l'entente stipule qu'ils peuvent travailler au Québec *pour leur employeur ontarien*. Toutefois, ils doivent au préalable recevoir une carte d'activité de métier du Bureau de la protection des emplois (BPE) et du ministère du Travail (MTR). Ils doivent aussi aller à la CCQ et choisir un syndicat auquel ils seront affiliés dans le cadre des travaux qu'ils effectueront au Québec.

172. Les coûts d'assurance sont un autre facteur ayant un effet sur les coûts. Le Bureau d'assurance du Canada m'informe que les assureurs – aussi bien ceux qui établissent des polices de responsabilité commerciale que ceux qui fournissent des cautionnements – fixent leurs taux, en partie, en fonction des compétences des personnes employées par les employeurs assurés. Plus précisément, j'ai reçu le message suivant du Bureau :

Les risques que les assureurs voient [c.-à-d. ceux qui les concernent] viennent des entrepreneurs professionnels qui affirment que leurs travailleurs sont qualifiés. Plusieurs ont des programmes de gestion des risques pour aider à réduire les coûts d'assurance. *Plusieurs savent que s'ils autorisent un homme de métier non qualifié à effectuer un travail en leur nom et qu'une réclamation survient, la compagnie d'assurance peut avoir des motifs pour rejeter la réclamation.*

On y indique que dans les applications courantes de responsabilité civile des entreprises, il y a habituellement des questions visant à établir si le proposant a l'intention de donner du travail en sous-traitance, si le proposant est un entrepreneur général ou un sous-traitant et, s'il y a sous-traitance, on demande des renseignements détaillés sur le travail effectué et les gens de métier engagés. De plus, on m'a indiqué lors des rencontres du groupe de concertation que les entrepreneurs peuvent obtenir d'importantes réductions de taux s'ils démontrent à la satisfaction de leurs assureurs que les travailleurs engagés dans leurs projets sont dûment qualifiés aux termes des lois sur la formation de la province.

Autres points à considérer

Dispositions relatives au maintien des droits acquis

173. Le maintien des droits acquis signifie qu'une personne se voit accorder un certificat de qualification sans avoir à écrire et à réussir l'examen de qualification. Les demandeurs doivent satisfaire à des critères précis établis par le Ministère. Si le Ministère, après l'évaluation, détermine que le demandeur satisfait aux critères, alors il délivre le certificat. Les deux Lois renferment des dispositions prévoyant la délivrance d'un certificat de qualification sans examen. Cela se nomme « maintien des droits acquis » : article 10(4) dans la LQPAGM et article 9(5) dans la LARP. Selon la LQPAGM, le maintien des droits acquis s'applique au moment de la nouvelle désignation de métier seulement. La disposition de la LARP ne donne pas de précisions à cet égard.

174. Durant les consultations, les parties intéressées ont indiqué qu'en ce qui concerne la conversion d'un métier à qualification facultative en métier à qualification obligatoire, une disposition relative au maintien des droits acquis pourrait bien être nécessaire pour réduire les répercussions de la conversion sur les travailleurs actuels ne détenant pas de certificat. Au minimum, le corps de métier demandeur est tenu d'inclure une disposition relative au maintien des droits acquis, et son bien-fondé est ensuite évalué. La disposition de la LQPAGM sur le maintien des droits acquis ne prévoit pas de maintien des droits acquis *après* qu'un corps de métier soit désigné. Par conséquent, un amendement juridique ou réglementaire peut être nécessaire pour permettre l'inclusion d'une deuxième disposition de maintien des droits acquis s'appliquant aux métiers qui seront convertis en vertu de la LQPAGM.

Formation en apprentissage et compétence des syndicats ouvriers

175. Ces deux sujets – la formation, d'une part, et les conflits de compétence syndicale, d'autre part – sont devenus entrelacés. La jurisprudence de la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui s'étend maintenant sur un laps de temps considérable, en témoigne. J'aimerais qu'il soit tout à fait clair que les lois sur la formation ne devraient pas avoir de conséquences sur les revendications de compétence. La Commission des relations de travail de l'Ontario a reconnu à juste titre ce principe dans sa jurisprudence. Un développement portant sur cette question (appendice 14) fait état des principales décisions de la CRTO en cette matière. Bien que la Commission ait toujours séparé les lois sur la formation des lois sur les relations de travail, ma recommandation sera que cette séparation soit rendue explicite dans les lois pertinentes régissant chaque domaine.

176. Au cours des dernières années, après l'adoption du Règlement 572/99 en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (OHSA)* de l'Ontario, la tendance de certains syndicats ouvriers à engager des revendications de compétence devant la Commission des relations de travail de l'Ontario s'est accentuée. C'est pourquoi il est si important de stipuler, dans un texte législatif, que ni les lois sur la formation ni les dispositions connexes dans d'autres lois ou règlements, comme l'*OHSA* et le Règlement 572/99, ne peuvent pas ou ne devraient pas être invoquées à l'appui des revendications de compétence en vertu de la *Loi sur les relations de travail*.

177. Pour souligner ce principe, j'attire l'attention du lecteur, en particulier, sur l'une des décisions de la CRTO, présentée dans l'appendice, *H.S. Donald Construction Limited* (26 octobre 2005). Au paragraphe 26 de cette décision, la Commission dit :

Il y a clairement un certain chevauchement entre les qualifications nécessaires pour effectuer le travail et les compétences pour le faire en toute sécurité. Cependant, il faut aussi voir cet argument du point de vue du but de ces deux lois [la LQPAGM et l'OHSA]. Le but de la LQPAGM est de *régir la formation*. Le but de l'OHSA est de *régir la santé et la sécurité*. L'OHSA... n'exige pas explicitement de l'employeur qu'il engage ou désigne des « travailleurs compétents » dans l'exécution du travail, non plus qu'elle ne définit les niveaux d'aptitudes ou de compétences des travailleurs en se référant à une autre loi ou encore un quelconque niveau formel de formation ou de qualification.

Et plus loin, au paragraphe 29, la Commission continue :

Néanmoins, dans le contexte des mesures législatives et de l'historique de la réglementation de ces deux lois, je conclus que l'interprétation appropriée de la section 3 du Règlement 572/99 est qu'elle donne simplement aux inspecteurs OHSA l'autorité, en vertu de l'OHSA, d'exécuter le processus de qualification conformément à la LQPAGM sur les lieux de travail que les inspecteurs visitent. Même si ces mesures sont prises en vertu de l'OHSA, de fait, les inspecteurs mettent à exécution la LQPAGM.

Et encore plus loin, au paragraphe 30, la Commission dit :

Il est donc approprié de consulter la LQPAGM pour déterminer la signification de « tranchée » [le point litigieux en cause dans la pose de tuyaux métalliques ou non métalliques dans les tranchées pour former des égouts pluviaux ou sanitaires, des drains ou des conduites principales]. Il n'y a pas de motif ou de raison d'utiliser l'article 1(1) du règlement de la construction de l'OHSA. Le but de la définition fournie dans le règlement de la construction est de préciser les circonstances dans lesquelles certaines autres dispositions, nombreuses et importantes, du règlement de la construction de l'OHSA s'appliquent aux excavations et aux tranchées de plus de 1,2 mètre. *Son but n'est pas de déterminer les qualifications des personnes faisant le travail de poser des tuyaux d'égout ou de drainage dans ces tranchées.*

Finalement, au paragraphe 35, la Commission conclut :

En appliquant l'article 3 du Règlement 572/99, cependant, l'inspecteur applique en réalité les exigences d'une loi différente [c.-à-d. différente de l'OHSA] et doit se reporter à la LQPAGM pour le contenu et la

définition des termes plutôt que d'importer automatiquement les mêmes termes ou des termes similaires de l'OHSA et des règlements édictés en vertu de cette loi.

178. Je suis d'accord avec la décision de la Commission dans la cause *H.S. Donald* et avec le raisonnement qu'elle fait pour y parvenir. Cependant, il importe qu'il soit rendu parfaitement clair que le Règlement 572/99 n'a aucune influence sur les revendications de compétence d'un syndicat ouvrier. Il faudrait que cela soit adéquatement clarifié, par le biais d'une loi ou d'un règlement.

Ratios

179. Au cours de mon enquête, par une sorte de coïncidence, une controverse est survenue à la Législature et dans les médias à propos du « ratio » – le nombre d'apprentis engagés dans un métier par un employeur par rapport au nombre de compagnons engagés dans le même métier. La question a également été soulevée lors des rencontres du groupe de concertation et dans les mémoires des parties intéressées. Ce rapport serait incomplet s'il ne donnait pas un aperçu détaillé de cette question difficile mais importante.
180. Je vais d'abord parler du contexte historique dans lequel les ratios sont apparus et de la façon dont ils ont évolué depuis leur création. Aux paragraphes 14 et 16, ci-dessus, je fais référence à deux rapports importants sur le système d'apprentis en Ontario, le rapport Simonett, en 1963, et le rapport Dymond, en 1973 (voir l'appendice 15). Simonett mentionne le besoin de s'assurer que « les employeurs consentent à engager un nombre suffisant d'apprentis pour répondre aux besoins futurs de l'industrie ». Deux approches possibles ont été suggérées. L'une « exigerait que chaque entrepreneur maintienne un ratio spécifié d'apprentis par rapport au nombre de compagnons qu'il emploie ». L'autre était la possibilité de percevoir un impôt spécial sur les salaires chez les employeurs dans chaque corps de métier pour financer l'ensemble du système d'apprentis. Bien que ces options aient été présentées (en même temps qu'une autre possibilité selon laquelle les entreprises qui négligeraient d'employer un « effectif approprié d'apprentis » se verraient refuser la permission de présenter des soumissions pour les contrats gouvernementaux), aucune recommandation n'a été faite dans le rapport Simonett.

181. En 1973, le rapport Dymond a fait d'autres commentaires sur les ratios, caractérisant chacun d'eux comme une méthode « pour empêcher les employeurs d'utiliser les apprentis principalement comme source de main-d'œuvre à bon marché ». La recommandation particulière faite dans ce rapport était « que les ratios généraux établis dans [la Loi] soient les ratios légaux pour chaque métier, c'est-à-dire qu'aucun ratio plus élevé ou plus bas ne soit permis par des règlements de travail spéciaux ». Le rapport poursuit en disant que la recommandation n'empêcherait pas la question du ratio apprenti-compagnon de faire l'objet d'une négociation collective. Ensuite, il y a un développement concernant l'effet des ratios sur l'offre et la demande de travailleurs dans le contexte de déclarations par des critiques à l'effet que les ratios sont négociés pour limiter l'offre d'apprentis au détriment de l'économie – et qu'ils sont délibérément fixés pour créer des pénuries artificielles menant à une inflation des salaires. Le rapport a ensuite discuté de la possibilité que les ratios soient déterminés par un organisme indépendant qui mettrait dans la balance à la fois les intérêts privés des parties et l'intérêt public. Cependant, aucune recommandation n'a été faite à cet égard, principalement à cause de la difficulté perçue de prévoir avec exactitude « les besoins futurs en main-d'œuvre ».
182. Un an après le rapport de Simonett, le gouvernement a promulgué ce qui est maintenant l'article 10(2) du Règlement 1055 en vertu de la Loi aujourd'hui connue comme la LQPAGM et qui régit la plupart des métiers de la construction. Elle stipule que :
- 10(2) Sauf dispositions contraires, le nombre d'apprentis que peut employer un employeur dans un métier ne doit pas dépasser :
- (a) lorsque l'employeur est un ouvrier dans le métier, un apprenti plus un apprenti supplémentaire pour chaque groupe de trois compagnons supplémentaires qu'emploie cet employeur et avec qui l'apprenti travaille;
- (b) lorsque l'employeur n'est pas un ouvrier dans le métier, un apprenti pour le premier compagnon qu'emploie l'employeur plus un apprenti supplémentaire par groupe de trois compagnons supplémentaires qu'emploie cet employeur et avec qui l'apprenti travaille.

Je n'ai pas pu trouver de passage dans le Journal des débats ni ailleurs qui explique la raison de ces ratios particuliers que le gouvernement a choisi de promulguer.

Cependant, contrairement à d'autres règlements s'appliquant expressément à un métier proposés par les CAP, le Règlement 1055 a clairement établi la « norme » du gouvernement, fixant le ratio de base à 1:1 / 1:3. Cette norme générale a été appliquée par sept gouvernements consécutifs représentant les trois partis politiques sur une période d'environ 44 ans.

183. On prendra note que contrairement à la LQPAGM, la LARP ne renferme aucune disposition législative se rapportant aux ratios. À la place, les comités de l'industrie établissent des « lignes directrices de politique » recommandant des ratios apprenti-compagnon pour les métiers. L'adhésion à ces lignes directrices est laissée à la discrétion des employeurs.
184. Par conséquent, les ratios sont matière à litige dans le domaine de la construction seulement en vertu de la LQPAGM. Avec les métiers à qualification facultative (23 en tout), les employeurs peuvent – sous réserve des obligations spécifiées dans les conventions collectives – utiliser des gens de métiers non réglementés pour effectuer le travail nécessaire et ainsi se soustraire aux exigences relatives aux ratios dans les métiers à qualification facultative. Cependant, il n'est pas possible d'agir de la sorte avec les métiers à qualification obligatoire. Par conséquent, c'est avec les 10 métiers de la construction à qualification obligatoire qu'il y a le plus de controverses. Dans les débats publics récents, on a remarqué en particulier les corps de métiers des plombiers et des électriciens.
185. En revenant, à l'article 10(2) du Règlement 1055, on notera que les ratios standards de 1:1 / 1:3 trouvent une application générale « sauf dispositions contraires ». Dans la pratique, cela signifie qu'il est permis aux différents corps de métier de rechercher des règlements spécifiques au métier pouvant contenir, notamment, des ratios qui diffèrent des ratios standards du Règlement 1055. Le contenu de ces règlements spécifiques à un métier est soigneusement déterminé par les CAP des métiers et présenté au ministre pour leur approbation et leur promulgation. Dans la mesure où j'ai pu le déterminer, les recommandations de ratios des CAP n'ont jamais été refusées, même si les représentants du Ministère ont fréquemment eu une influence sur leur formulation.

186. Dans quelle mesure les ratios pour les 33 métiers de la construction diffèrent-ils des ratios standards du Règlement 1055? Six corps de métier ont des ratios directement régis par le Règlement 1055 et sept autres, qui ont des règlements distincts, ont des ratios identiques. Quatre autres métiers à qualification facultative ont des ratios qui dépassent les ratios du Règlement 1055 et les métiers restants ont des ratios plus bas.
187. Il est intéressant de remarquer que, contrairement aux métiers à qualification facultative, *tous* les métiers à qualification obligatoire ont des ratios égaux ou inférieurs aux ratios standards du Règlement 1055. Ceux qui s'opposent à des ratios plus élevés que 1:1 attribuent la faute aux règlements « monopolistiques » perçus comme ayant été établis par les CAP des travailleurs et de l'industrie qui désirent limiter artificiellement l'offre et les occasions de travail d'apprentissage. C'est une allégation étonnante, étant donné que ceux contre qui pèse l'accusation – c.-à-d. ceux qui sont dans les métiers à qualification obligatoire – ont *tous* des ratios inférieurs aux ratios standards établis dans le Règlement 1055 et maintenus par les gouvernements successifs pendant de nombreuses années.
188. Quoi qu'il en soit, il est utile de consigner les arguments antagonistes à propos du système de ratios existant. Ceux qui sont en faveur du système de ratios existant ont souligné la nécessité de s'assurer que les employeurs ont un nombre suffisant de compagnons pour fournir une formation de qualité aux apprentis. Ils soutiennent aussi que sans un système de ratios approprié, les employeurs qui désirent exploiter le système pourraient « gonfler » leurs effectifs d'apprentis dans le but de tirer avantage des taux salariaux plus bas des apprentis. Cela fait écho au commentaire du rapport Dymond sur les ratios en tant que méthode pour « empêcher les employeurs d'utiliser des apprentis principalement comme source de main-d'œuvre à bon marché ». Le système de ratios existant, a-t-on dit, est aussi nécessaire pour garantir la sécurité des lieux de travail. Certains ont aussi parlé du danger de créer une offre excédentaire de compagnons dans certains métiers (« inonder le marché ») si les ratios, aux niveaux actuels fixés de manière à répondre aux besoins actuels et futurs, ne sont pas maintenus.
189. Ceux qui critiquent le système existant ont dit que, trop souvent, il fonctionne de

manière à limiter artificiellement l'offre de main-d'œuvre. On a mentionné, en particulier, les besoins des plus petits employeurs qui, à cause des limitations liées aux ratios, étaient souvent incapables de combler leurs besoins, surtout dans les plus petites zones de marché du travail où il y avait un nombre insuffisant de compagnons. On a aussi fait remarquer que dans la majorité des autres compétences canadiennes, les ratios ont été établis, par règlement, à 1:1.³³ Avec la plupart des analystes du marché du travail qui prédisent une pénurie de travailleurs spécialisés dans le marché du travail, on a affirmé que l'Ontario devrait abaisser ses ratios pour qu'ils correspondent à ceux des autres provinces. On a aussi recommandé des solutions de remplacement de fond : par exemple, baser les ratios sur la taille de l'entreprise, sur les régions géographiques (urbaines par opposition à rurales) ou, en faisant le calcul des ratios, exclure la dernière année en considérant qu'à ce moment, l'apprenti aura pratiquement le statut de compagnon.

190. Au cours des dernières années, certains CAP ont procédé à des réductions des ratios : en 2007, par les briqueteurs-massons, les installateurs de systèmes de protection contre les incendies, les monteurs de charpentes métalliques, les monteurs de barres d'armatures et les techniciens du verre et du métal architecturaux. En 2005, des réductions semblables ont été faites par les tôliers, les charpentiers-menuisiers et les mécaniciens en systèmes de réfrigération et de climatisation. Et en 1991, les électriciens (tant ceux de bâtiment et entretien que ceux des secteurs domestique et rural) ont aussi réduit leurs ratios. On dit que d'autres envisagent des réductions, ce qui fait qu'il y a une tendance à la baisse dans les ratios dans l'ensemble des corps de métiers.
191. Malgré ces tendances, et tout dépendant des projections concernant l'offre dans le marché du travail, les ratios – même inférieurs à la norme du Règlement 1055 – *pourraient* restreindre l'offre de façon indue. Mon mandat exige que je fournisse un

³³ Au Québec, six corps de métiers ont des ratios plus élevés qu'en Ontario. Il y a des exemples dispersés de ratios plus élevés dans d'autres provinces (p. ex. les monteurs de charpentes métalliques en Nouvelle-Écosse, les peintres et les installateurs de systèmes de protection contre les incendies au Manitoba, les chaudronniers de construction en Saskatchewan). Cependant, la grande majorité des métiers dans les autres provinces ont un ratio de 1:1, excepté en C.-B. où le système de formation est maintenant fondamentalement différent.

avis au sujet d'un « cadre décisionnel » permettant de traiter les demandes d'accréditation obligatoire et que je propose des critères pour évaluer ce genre de demandes. Dans mes recommandations (voir le chapitre 12), je propose une liste de conseillers indépendants pour analyser ces demandes. L'un des critères que je recommanderai sera l'adéquation des ratios du demandeur à la lumière de projections valablement documentées des besoins du marché du travail.

192. Les autres facteurs invoqués par les critiques du système de ratios existant sont au-delà de la portée de mon mandat. Je ne suis pas habilité à en évaluer les mérites, à savoir : si (et comment) des dispositions pourraient être prévues pour les plus petits employeurs, surtout dans les marchés de l'emploi où il y a pénurie de compagnons; si, et sur quelle base, on pourrait définir les ratios en fonction des régions géographiques; si la dernière année de l'apprentissage devrait être exclue du calcul du ratio; etc. De même, des conseillers indépendants traitant les demandes de conversion de métier à qualification facultative en métier à qualification obligatoire ne seraient pas habilités à examiner de tels changements de fond dans l'établissement des ratios. Ce sont des questions séparées et distinctes sur lesquelles doivent se pencher les responsables des politiques du Ministère et en fin de compte le ministre et le cabinet, puisque leur adoption exigerait des mesures réglementaires allant bien au-delà de la question de la conversion facultative/obligatoire que l'on m'a demandé d'étudier.
193. Étant donné mon mandat limité, certains soutiendront que je devrais aller plus loin dans mes commentaires sur la question des ratios. Mais au vu des arguments qui m'ont été présentés lors des rencontres du groupe de concertation, je suis persuadé qu'il serait avantageux qu'un processus soit mis en place pour permettre au ministre de prendre périodiquement des décisions éclairées sur l'adéquation des ratios existants. Dans le passé, les recommandations sur les ratios ont été uniquement faites par les CAP et ont toujours été acceptées par le ministre. Dans mes recommandations, j'ai proposé l'établissement d'un Collège des métiers, dont l'une des fonctions serait de compléter la pratique actuelle en établissant un groupe consultatif permanent indépendant pour commenter les ratios non seulement à la lumière des prévisions de demande et d'offre mais aussi en prenant en considération le besoin de s'assurer que les normes de

formation sont respectées et que les employeurs ne font pas fi des ratios pour employer de la main-d'œuvre à bon marché. Il est recommandé que le groupe comprenne un ou plusieurs économistes éminents du marché de l'emploi ayant de l'expertise dans la prévision de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 11 – RÉSULTATS

Introduction

194. Il conviendrait d’interpréter les résultats présentés ci-dessous dans le contexte de mes commentaires sur les difficultés inhérentes d’en arriver à des conclusions à partir de données recueillies à des fins autres que celles se rapportant à mon mandat limité – nommément la comparaison de l'accréditation facultative à l'accréditation obligatoire en fonction de cinq facteurs d’impact spécifiés – santé et sécurité, protection des consommateurs, inscriptions, taux d’achèvement, impact économique et tout autre facteur me paraissant pertinent.

Santé et sécurité

195. Plusieurs mémoires des parties intéressées affirmaient que selon les statistiques de la CSPAAT, il y a moins de blessures causant des arrêts de travail dans les métiers à qualification obligatoire que dans les métiers à qualification facultative. Ces données ont été présentées à la CSPAAT et la réponse que j’ai reçue de la Commission précise qu’il n’y a pas de preuve digne de foi dans les dossiers de la CSPAAT qui permette de faire une comparaison entre les fiches de santé et de sécurité des personnes dans les métiers à qualification obligatoire et facultative travaillant pour des employeurs assurés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des Règlements. Une réponse similaire a été reçue du ministre du Travail en ce qui concerne les données qu’il possède sur l’inspection des lieux de travail et l’application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des Règlements.
196. L’Association ontarienne de la sécurité dans la construction (CSAO) a un Atlas dans lequel les accidents ayant entraîné des arrêts de travail ou ayant fait des victimes sont répertoriés et analysés. À ma demande, la CSAO a fourni ce qu’elle a appelé des renseignements pertinents tirés de l’Atlas des blessures. Ces données, cependant, couvrent deux périodes de sondage, 1987-1989 et 1997-1999, ainsi que certaines périodes subséquentes mentionnées dans les demandes de deux parties intéressées. Une analyse minutieuse de ces données, toutes basées sur les dossiers de la CSPAAT, n’a pas produit de résultats qui permettraient de tirer quelque conclusion que ce soit au

sujet des dossiers de santé et de sécurité pertinents de ceux qui travaillent dans des métiers à qualification obligatoire ou à qualification facultative.

197. J'ai examiné les normes de santé et de sécurité dans les programmes d'apprentissage publiés par le MFCU pour les corps de métier à qualification obligatoire et à qualification facultative. Je ne peux trouver aucune différence appréciable entre les deux ensembles de normes, pas plus dans la portée que dans la substance. Ainsi, une conclusion plausible, et que je suis prêt à tirer, est que la formation en santé et en sécurité des travailleurs œuvrant dans un métier à qualification facultative en voie de conversion en un métier à qualification obligatoire ne serait améliorée que dans la mesure où l'accréditation obligatoire entraînerait davantage d'inscriptions et d'achèvements dans le métier converti.

Inscriptions/Achèvements

198. Comme je l'ai fait observer dans plusieurs passages précédents, en l'absence de preuve statistique fiable, on ne peut pas tirer de conclusions irréfutables à propos de l'incidence relative des inscriptions ou des achèvements dans les métiers à qualification facultative et obligatoire comparables³⁴. Selon certains, on devrait tenir pour acquis que les deux vont augmenter si les règlements exigent qu'un métier donné soit à qualification obligatoire, puisque le défaut de s'inscrire ou d'achever contreviendrait à la loi. Ce point de vue, basé sur la supposition que les lois seront observées, a un mérite évident. Mais certains prétendent que, vu de manière isolée, cela est trop simple et qu'il y a d'autres facteurs à prendre en considération. Les fonctions du métier à qualification obligatoire peuvent-elles être définies de façon suffisamment précise pour que l'on puisse les distinguer de celles des autres métiers à qualification non obligatoire? L'autorité responsable de l'application a-t-elle suffisamment de connaissances techniques pour identifier ceux qui ne respectent pas la règle? Le fait d'être forcé ainsi que la rigueur et les coûts de la formation en apprentissage pourraient-ils décourager

³⁴ Avec les résultats du Recensement de 2001, il n'est pas possible d'établir une corrélation entre les activités et les qualifications formelles des métiers. Dans les données du Recensement de 2006, ces corrélations sont dites possibles, mais il n'y a pas de démarcations nettes entre les métiers à qualification obligatoire et à qualification facultative qui permettraient de faire d'autres comparaisons.

d'éventuels candidats de s'engager dans le métier? Certains chercheront-ils à éviter le statut obligatoire en s'engageant dans des activités clandestines? Et plus généralement, les mécanismes existants inadéquats de mise en application, comme celui d'ajouter plus de métiers à qualification obligatoire, seraient-ils un exercice inutile?

199. D'après ce que j'ai entendu, en particulier des apprentis, il me paraît clair que le statut rattaché à un métier à qualification obligatoire constitue, tout compte fait, un attrait important pour les nouveaux venus sur le marché du travail. Il y a plusieurs raisons à cela, toutes convaincantes. Si le corps de métier est à qualification facultative, ceux qui décident d'y entrer par le chemin de l'apprentissage se voient souvent travailler avec d'autres qui font un travail identique, dans les mêmes conditions, mais qui reçoivent un salaire plus élevé que celui de l'apprenti. Qui plus est, le « non-apprenti » n'est pas tenu de renoncer à son revenu, ou de payer des frais de scolarité, pour la formation en classe. Dans les métiers à qualification obligatoire, ces distinctions injustes et décourageantes n'existent pas.
200. Il y a aussi la question importante du statut. Le certificat de compagnon, dans un métier à qualification obligatoire, est un important « badge d'honneur », dont la valeur de reconnaissance s'apparente, si elle n'est pas égale, à celle d'un diplôme universitaire ou collégial. Ce fait a été confirmé, à maintes reprises, durant mes rencontres avec les parties intéressées, tant du côté des employeurs que des employés. La possibilité d'obtenir le certificat a également pour effet d'encourager les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, et leurs parents, à reconnaître la valeur de la formation dans les métiers et contribue aussi à effacer le stigmate injustifié qui, pendant trop longtemps, a entaché la formation dans les métiers comme choix de carrière avisé et respecté.
201. Certains soutiennent que si les exigences de cours d'apprentissage sont rendues obligatoires, elles décourageront des personnes d'entrer dans le métier visé. Je n'ai reçu aucune preuve à l'appui de cette thèse. Je n'ai rien entendu de la part des parties intéressées dans les métiers à qualification obligatoire existants qui donnerait quelque crédit aux craintes à l'effet que leur statut obligatoire entraînerait une pénurie de demandeurs. En fait, dans la majorité, sinon dans la totalité, des métiers de la

construction à qualification obligatoire, les nombres de demandeurs pour une admission dans un corps de métier dépassent habituellement la capacité d'admission.³⁵

202. Ceux qui favorisent les métiers à qualification obligatoire font aussi valoir que le résultat inévitable est que les taux d'achèvement sont plus élevés que dans les métiers à qualification facultative. On avance qu'avec les métiers à qualification facultative, il n'y a pas suffisamment d'incitation à terminer la formation en apprentissage. Avec les métiers à qualification facultative, il n'y a pas de sanctions pour ne pas avoir le certificat qui est délivré à l'achèvement des cours d'apprentissage facultatifs. Et on dit que certains employeurs préfèrent maintenir en poste des apprentis qui ont acquis suffisamment de compétences pour effectuer le travail requis et qui sont prêts à renoncer à l'achèvement et à accepter un emploi continu aux taux réduits d'apprentis. Cela aboutit, selon les critiques, à des travailleurs partiellement formés, n'ayant pas toutes les compétences pour exercer leurs fonctions. De plus, ces travailleurs sont plus sujets aux accidents de travail. En outre, ils sont exposés, dit-on, à l'exploitation en ce qui a trait à leurs revenus.
203. Les proposants de l'accréditation obligatoire disent que si elle est efficacement mise en application, elle deviendra un outil important pour combattre l'économie clandestine. Les inspecteurs du ministère du Travail, investis du pouvoir d'exiger la production d'un certificat requis ou d'une preuve d'inscription comme apprenti, seront en mesure de mener leurs enquêtes pour déterminer si d'autres violations, sans rapport avec la formation, se produisent, en relation, par exemple, avec le non-paiement des primes de la CSPAAT ou de la variété de retenues salariales prévues par la loi (p. ex. l'AE, le RPC, l'impôt-santé provincial, l'impôt sur le revenu, etc.). Il y a, bien sûr, le point de vue opposé selon lequel les exigences onéreuses – et les coûts salariaux plus importants allégués de l'accréditation obligatoire – pousseront encore plus d'employeurs vers l'économie clandestine. Cette théorie découle de la prémissse selon laquelle un apprenti pleinement formé représente une charge de coût net pour les employeurs. Cependant, aucune preuve digne de foi ne m'a été présentée à l'appui de cette thèse.

³⁵ Les ratios qui sont trop élevés ou inflexibles peuvent avoir pour effet de limiter l'admission dans les corps de métier à qualification obligatoire, un facteur dont on discute plus loin dans ce chapitre.

204. J'ai examiné toutes les demandes de même que l'attitude et l'expérience de ceux qui travaillent dans les corps de métier et avec les corps de métier, y compris les responsables de la formation. En dernière analyse, j'ai conclu qu'il y a une forte probabilité que les taux d'inscription et d'achèvement dans les métiers à qualification obligatoire demeureront plus élevés que ceux des métiers à qualification facultative.

Impact économique

205. Comme le conclut l'étude de Prism Economics, il est probable qu'il y ait un avantage financier net appréciable pour les employeurs qui forment des apprentis jusqu'à l'achèvement. Selon cette étude, l'accroissement des coûts salariaux et des coûts connexes seront plus que compensés durant la période d'apprentissage en raison de la contribution de productivité et du dossier amélioré en matière de santé et de sécurité des apprentis pleinement formés. Le rapport du FCA, qui fonde ses résultats sur l'étude de Prism, conclut que pour chaque dollar dépensé dans la formation en apprentissage, l'employeur-formateur reçoit (en plus des déductions fiscales admissibles) un bénéfice moyen de 1,38 \$ pour un rendement net moyen de 38 cents. Les principales parties intéressées, notamment l'Ontario Chamber of Commerce, entérinent cette conclusion. N'ayant entendu aucun argument convaincant à l'effet contraire, je crois qu'il y a une forte probabilité que la formation en apprentissage effectuée procure un avantage financier net aux employeurs. Même si les coûts de l'accréditation obligatoire augmenteront pour le gouvernement, les avantages à long terme pour l'industrie et le public justifient cette augmentation.³⁶

Protection des consommateurs

206. Il s'agit ici de la zone d'impact pour laquelle il y a un manque de données et d'expérience de spécialistes. Cependant, ceux qui travaillent dans les secteurs où il y a

³⁶ Les avantages continus, évidemment, dépendent d'un emploi continu faisant suite à l'achèvement de la période d'apprentissage et il est largement reconnu que l'engagement d'un employeur à l'égard d'une formation complète en apprentissage est miné, dans une mesure réelle mais indéterminée, par l'absence de garantie que l'apprenti pleinement formé restera chez l'employeur-formateur – un risque accru par la pratique du « braconnage » chez d'autres employeurs, dont plusieurs n'ont eux-mêmes aucun engagement à l'égard de la formation. Le problème du braconnage est endémique dans le système et il faudrait examiner soigneusement les solutions possibles : par exemple, un incitatif pour les apprentis qui restent chez l'employeur-formateur pendant une période déterminée après l'achèvement; un remboursement des frais de scolarité; un prêt pour l'outillage.

eu des plaintes au sujet de la compétence des compagnons et de la qualité de leur travail étaient généralement d'avis que le travail de ceux qui ont achevé leurs cours de formation dans les corps de métiers à qualification obligatoire serait beaucoup moins susceptible de donner lieu à des plaintes de la part des consommateurs ou du public.

Sommaire des résultats

207. Il m'apparaît clairement qu'il n'y a pas de motifs universellement applicables permettant de décider s'il faut changer les métiers à qualification facultative en métiers à qualification obligatoire. Comme je l'ai présenté à plusieurs rencontres du groupe de concertation, il n'y a pas de solution de vente en gros à ce qui, en réalité, est une série de problèmes de vente au détail.
208. En tenant compte de cette mise en garde, j'ai tiré certaines conclusions générales relativement aux facteurs d'impact particuliers à l'intérieur de mon mandat.
- D'un point de vue théorique, il est fort probable que les taux d'inscription et d'achèvement aient tendance à être plus élevés pour les métiers à qualification obligatoire.
 - À cause de la probabilité d'inscriptions plus nombreuses et de taux d'achèvement plus élevés, l'augmentation générale résultante dans la formation en santé et sécurité devrait améliorer le dossier de santé et de sécurité des corps de métiers concernés. Cela suppose que la formation en santé et sécurité continue d'être une composante des normes pour les métiers à qualification obligatoire et suppose aussi qu'il n'y a pas de distinctions qualitatives ou quantitatives entre les métiers à qualification obligatoire et à qualification facultative dans l'établissement des normes de santé et de sécurité.³⁷

³⁷ Comme l'a fait remarquer à juste titre l'une des parties intéressées, la formation en santé et sécurité n'est pas obligatoire aux termes de la LQPAGM. Cependant, sans exception, *toutes* les normes que renferment aussi bien la LQPAGM que la LARP comprennent maintenant des normes de formation en santé et sécurité et leur inclusion continue est une question régie par le MFCU, une question, m'a-t-on dit, qui n'est pas censé être modifiée.

- Il y a un manque de preuves tangibles quant à savoir si les consommateurs sont davantage protégés quand les métiers sont rendus à qualification obligatoire. L'intuition, appuyée par des témoignages expérientiels de certaines parties intéressées, permet de supposer qu'un régime de métiers à qualification obligatoire aura tendance à offrir une meilleure protection aux consommateurs.
- Pour ce qui est de l'impact économique, l'accréditation obligatoire mènera probablement à des salaires plus élevés dans les métiers concernés³⁸. Cependant, il est presque certain que le coût net pour les employeurs diminuera lorsqu'on tient compte des éléments compensateurs suivants : gains de productivité, bénéfices liés à la conservation du personnel, risque réduit de pénuries de compétences et dossier de santé et de sécurité amélioré. Le coût total pour les apprentis, les formateurs et le gouvernement augmentera, mais au bénéfice net du système de formation, des consommateurs et du grand public.

209. Il y a d'autres facteurs qui, pour les demandes concernant certains métiers dans des secteurs particuliers, *peuvent* être pertinents et, lorsqu'ils le sont, méritent d'être adéquatement pris en considération. Les exemples ci-dessous sont loin d'en constituer une liste exhaustive :

- Si, à la lumière des projections dignes de confiance de l'offre et de la demande dans le marché du travail, les dispositions sur les ratios du demandeur pourraient réduire indument la demande;
- Le manque de complexité fonctionnelle ou les faibles risques associés au genre de tâches caractérisant le métier pour lequel on recherche le statut obligatoire;

³⁸ Les économistes du marché du travail sont généralement d'avis que les titres de compétence (comme l'attestation obligatoire) auront tendance à faire grimper les salaires, que le métier en question soit syndiqué ou non. À long terme, cependant, on s'entend aussi pour dire que les salaires ne peuvent pas « défier la loi de la gravité » et que les facteurs d'offre et de demande entreront en jeu pour déterminer les salaires. Ainsi, des coûts de main-d'œuvre plus élevés entraînent à une demande réduite pour un métier à qualification obligatoire dans les régions où il chevauche un métier à qualification facultative (et moins cher) ou lorsque la préfabrication industrielle peut remplacer le travail des gens de métier sur les chantiers.

- Les caractéristiques ou conditions particulières, s'il y en a, de certaines portions d'un secteur donné dans lequel le métier s'exerce et où, par exemple, d'autres enjeux liés au micromarché du travail ou des mesures existantes de protection du public peuvent l'emporter sur les avantages perçus de l'attestation obligatoire;
- Toute délimitation sujette à caution des composantes fonctionnelles du métier considéré : p. ex. l'inclusion de fonctions périphériques non dangereuses et non complexes au-delà des composantes centrales essentielles du métier.
- Les situations dans lesquelles les mérites du statut obligatoire peuvent être annulés par des effets adverses sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble du marché du travail : p. ex. le mouvement de la main-d'œuvre des industries en déclin vers la construction.

CHAPITRE 12 - RECOMMANDATIONS

Introduction

Ayant pris en compte les diverses répercussions liées à une conversion éventuelle des métiers dont le statut passera de volontaire à obligatoire, mon mandat m'oblige à proposer un cadre décisionnel pour le faire. Au cours de mon enquête, il m'est apparu évident qu'il nous faut considérer cette question délicate avec prudence afin que ce cadre décisionnel soit élaboré de manière à ce que le ministre reçoive des avis complets et fiables à propos de cette conversion.

Peu après le début de ma recherche, les complexités liées au système d'apprentissage sont devenues apparentes. Il est ressorti tout particulièrement que les divers aspects du système sont, à des degrés variés, reliés entre eux et qu'il n'est pas facile de les isoler. Cet état de choses deviendra flagrant par rapport aux chapitres précédents. Les problèmes d'identification se classent parmi les premiers exemples : quels métiers, avant tout, se qualifient pour un statut d'apprentissage? Pour ceux qui se qualifient, quel est le rayonnement du métier et devrait-on faire une distinction entre les éléments principaux et périphériques, tout spécialement en relation avec les risques pour la santé et la sécurité, la protection du consommateur et du public et l'intensité et la durée des cours de formation? Quel bien-fondé doit-on attribuer à l'ancienne division de l'apprentissage en quatre secteurs, construction, industrie, force motrice et services? Et, à l'intérieur de ces quatre secteurs, existe-t-il des sous-secteurs valables qui ont trait à la façon dont un métier devrait être décrit à des fins d'accréditation?

Ensuite, il y a la question difficile et litigieuse des ratios et les arguments contraires à propos de leur justification, leur but essentiel et le danger qu'ils soient mal utilisés : d'une part, il y a le besoin d'assurer une formation appropriée dans le respect de la santé, la sécurité et la compétence ultime des formateurs ainsi qu'éviter que les employeurs utilisent les apprentis comme main-d'œuvre à bon marché; et, d'autre part, les effets d'un marché du travail monopolistique et restrictif en puissance avec des ratios qui peuvent s'avérer trop rigoureux. Des problèmes complexes et connexes surgissent relativement aux chevauchements entre et parmi les différents métiers, des

questions à propos de la validité ou les distinctions dans la taille des compagnies et leur emplacement (urbain par rapport à rural). Enfin, et non le moindre, il faut mentionner le manque évident de données fiables permettant de mesurer l'importance des répercussions d'un statut volontaire par rapport à un statut obligatoire sur les entreprises, la main-d'œuvre et le grand public.

En vertu du système actuel, quelque 150 métiers fonctionnent dans leurs structures individuelles et distinctes avec leur administration en grande partie gérée par les Comités de consultation publique (CCP) et les Centres de renseignements (CR). Bien que ces comités comptent de nombreux points forts et qu'ils recrutent leurs membres parmi les gens de métier qui sont très au fait des exigences associées à leur travail, il semble y avoir très peu d'interaction ou de réciprocité en terme de communication entre et parmi eux. En plus, l'« intérêt du public » ne semble pas être un des critères pour les recommandations formulées au ministre par ces comités. Néanmoins, comme j'ai pu m'en rendre compte, les recommandations des comités sont invariablement acceptées par le ministre comme base pour formuler les règles pour chacun des métiers.

C'est à partir de cette toile de fond que j'ai analysé les facteurs d'impact particuliers dont il est fait mention dans mon mandat, soit la santé et la sécurité, l'enregistrement et l'achèvement, la protection des consommateurs et l'incidence sur l'économie. Il y a pénurie de données fiables pour mesurer chacun de ces facteurs d'impact. Néanmoins, j'en ai conclu que la preuve empirique est à la fois pertinente et persuasive. Elle appuie la conclusion générale et non commerciale qu'il existe une grande probabilité selon laquelle une accréditation obligatoire procurera dans l'ensemble des avantages globaux, tels que mesurés par les facteurs stipulés dans mon mandat.

Pour en arriver à de l'objectivité et garantir une indépendance, des représentants de l'industrie et de la main-d'œuvre à la retraite pourraient être préférés, mais c'est une approche qui devrait être discutée lors du processus de consultation. Lorsque j'en suis venu à cette conclusion, j'ai fait allusion, tout au long de ce rapport, à la confiance que j'ai placée dans les témoignages reçus à propos des réactions pratiques, l'expérience et le comportement des intervenants, tout particulièrement les apprentis eux-mêmes,

lorsqu'il s'agit d'obligation par rapport à volontariat. Ce faisant, j'ai trouvé appui à ma théorie dans de la littérature en matière d'économie comportementale et, en particulier, auprès des travaux précurseurs de Tversky et Kahneman qui traitent de l'intégration de l'introspection psychologique dans l'économie³⁹.

Cependant, ces conclusions favorables concernant une accréditation obligatoire ne sont pas en elles-mêmes concluantes. En se basant sur ma recherche et les présentations reçues, il est évident, selon le métier en question, qu'il existe d'autres considérations compensatoires susceptibles d'être pertinentes. Elles incluent les points que j'ai déjà soulevés, à savoir les effets négatifs possibles sur l'offre des travailleurs, les difficultés dans la description des métiers, les ratios, les chevauchements, les coûts standards uniques à certains sous-secteurs, les entreprises de plus petite taille, etc. Pour toutes ces raisons, le cadre décisionnel doit offrir un ensemble de critères complets que devront prendre en compte ceux qui seront appelés à considérer des demandes pour un statut obligatoire afin que le ministre reçoive des avis complets et sur lesquels il peut se fier.

Par conséquent, j'en suis venu à la conclusion que la question minimale essentielle qu'on doit se poser est la suivante: devons-nous considérer les demandes d'accréditation obligatoire actuelles *avant* la mise en place d'une structure permanente et déterminante qui permettra aux intervenants de discuter ensemble afin d'en venir à un consensus optimal de manière à ce que l'avis donné au ministre soit basé sur une évaluation experte et indépendante et sur les critères appropriés?

Selon moi, deux approches essentielles viables s'offrent à nous en ce qui concerne le « cadre décisionnel » qu'on m'a demandé de considérer.

(a) **LA PREMIÈRE consiste à créer une institution de gouvernance de tous les métiers, un Collège des Métiers, dont l'une des fonctions sera la mise sur**

³⁹ Voir la note 2 en bas de page et, en particulier, le commentaire relatif à la tendance qu'ont les gens de ne pas « vouloir faire d'effort », un facteur pertinent lorsqu'il s'agit de déterminer si des apprentis non obligés s'inscriraient et termineraient leurs cours. Pour une analyse plus poussée, consultez le livre *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*, éd. Tversky et Slovic, 1982 Cambridge University Press.

pied d'un groupe consultatif qui étudierait les demandes d'accréditation obligatoire en tenant compte d'un ensemble complet de critères pertinents.

(b) ***LA SECONDE*** approche consiste à créer en premier lieu un groupe consultatif sur les métiers de manière à ce que les demandes d'accréditation obligatoires en suspens soient prises en compte rapidement avec objectif l'intégration du groupe à l'intérieur d'une institution de gouvernance permanente une fois que la structure, les membres et son mandat sont établis.

Recommandations spécifiques

1. ***JE RECOMMANDÉ que le ministre consulte les intervenants avec pour objectif la création d'une nouvelle institution de gouvernance de tous les métiers, un Collège des métiers, dont les fonctions incluront la mise sur pied d'un groupe d'experts-conseils qui se pencheront sur les demandes d'accréditation obligatoires et le conseillera, verra à leur application, rehaussera la visibilité et le statut des métiers et examinera les ratios périodiquement.***

La structure devrait découler d'un consensus entre le ministre et les intervenants. Cependant, j'ai des suggestions qui, je l'espère, pourraient intéresser les parties pendant qu'ils discutent de cette proposition.

Je favorise l'utilisation de l'expression « collège » pour décrire cette institution même si son rôle principal sera différent de celui qui régit les collèges d'enseignement traditionnels ou les associations professionnelles autonomes. Les deux fonctions que je considère qu'il serait approprié d'emprunter aux collèges traditionnels sont, en premier, un conseil des gouverneurs composé de membres en vue et ayant fait leurs preuves auprès du grand public puis, en second lieu, un rôle d'agrément. Celles-ci, ajoutées au nom « collège », rehausseraient le statut et le prestige du métier.

Des décisions devront être prises concernant les adhésions. Selon moi, elles devraient inclure tous les apprentis et les journaliers visés par la *Loi sur la qualification*

professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM) et par la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* ainsi que les intervenants employeurs. Il devra y avoir également des dispositions aux fins de financement, public et privé, et des mécanismes de règlement de plaintes. En ce qui concerne le Conseil des gouverneurs, il devrait être proportionnellement composé des membres suivants : des employés (apprentis et détenteurs de cartes de compétence); employeurs, formateurs, membres du public (dotés de titres de compétences solides et représentatifs de l'ensemble de la communauté), des représentants d'office du gouvernement (du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) et possiblement du ministère du Travail (MTR), du ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs (MSGSC), de l'Office de la sécurité des installations électriques (OSIE) et de la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS)) en tant que membres non-votants.

Les métiers étant représentatifs de quatre secteurs, soit la construction, l'industriel, la force motrice et les services, les gens du ministère et les intervenants qu'ils consultent désireront probablement discuter de divisions internes appropriées au sein même de l'administration du collège afin de s'occuper les différentes exigences des membres de chacun des secteurs.

Si les parties réussissent à s'entendre sur l'utilisation d'une structure collégiale adaptée, quatre autres fonctions pourraient être ajoutées au processus traditionnel pour le traitement de plaintes semblables à celles soulevées au sein des autres institutions professionnelles non réglementées.

- (1) La création d'un groupe de spécialistes qui statueraient sur les demandes d'accréditation obligatoire de métiers individuels en fonction d'un ensemble de critères prédéterminés.
- (2) La mise sur pied (avec les ressources) d'une Unité pour le renforcement des accréditations dont les membres collaboreront avec le ministère du Travail (MTR) et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) dans les enquêtes sur le terrain afin de déterminer et de prendre des mesures correctives

contre ceux qui enfreignent la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (LQPAGM) et la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* (LARP). Cette activité portera essentiellement, mais non exclusivement, sur les métiers obligatoires. Si, comme je le souhaite, le Collège est créé par voie législative, les membres de l'unité pourraient se voir accorder des pouvoirs d'exécution réglementaires.

- (3) La création d'un comité consultatif composé de membres de l'industrie avec pour tâche d'examiner la question des ratios et conseiller le ministre, à intervalles réguliers (à tous les trois ans) si et quand les ratios devraient être modifiés de manière à satisfaire les demandes cycliques du marché du travail au niveau des différents métiers.
- (4) Il pourrait également incomber au Collège d'accréditer les apprentis et les journaliers diplômés et effectuer des fonctions connexes à ce qui se fait dans les autres collèges (p. ex., recherche, communications intersectorielles, entretenir des rapports avec les agences de développement et de formation, etc.). Bref, des fonctions destinées à procurer aux corps de métiers une structure institutionnelle qui améliorera l'image qu'ils ont d'eux-mêmes en plus de celle que le public a d'eux.

Concernant les avis en matière de ratios, je suggère que les candidats éventuels à titre de conseiller soient sélectionnés par les membres du Conseil des gouverneurs. Les intervenants pourraient proposer des candidats aux membres du public qui, en bout de compte, décideraient quels seront ces conseillers. Vraisemblablement, on retrouverait un ou plusieurs économistes compétents dans le domaine du marché du travail et familiers avec le système d'apprentissage et les méthodologies prévisionnelles du marché de la main d'œuvre.

En regard de ma suggestion d'accroître les ressources au niveau du renforcement des applications, j'insiste sur l'importance d'essayer d'impliquer les gens de l'industrie, de la main-d'œuvre et de la gestion à jouer un rôle accru à ce niveau, lequel rôle est assumé présentement surtout par les membres de l'inspecteurat du ministère du Travail.

Les participants membres de l'industrie sont ceux qui connaissent *véritablement* ce qui se passe dans le milieu. L'information détaillée et quotidienne concernant leurs activités, si elle est utilisée efficacement, peut constituer un atout indispensable au renforcement des applications par les membres de l'inspectorat du ministère du Travail. Cette observation, accompagnée d'une recommandation semblable à propos de l'implication de l'industrie, est contenue dans un rapport rédigé par l'auteur et M. John O'Grady, de la firme Prism Economics, relativement à l'économie souterraine.⁴⁰

Au sens large, cette recommandation s'appuie sur le préambule de ma nomination, à savoir s'assurer que le système d'apprentissage et d'accréditation « *continue de respecter les normes de sécurité appropriées, offre des valeurs aux consommateurs et permet de satisfaire aux besoins de l'économie grandissante de la province* ». Une institution bien conçue se concentre avant tout sur quatre objectifs : la création d'un groupe de travail ou d'une équipe dont les membres évaluent les demandes d'accréditation obligatoire, un renforcement plus efficace, une amélioration de l'image et de la visibilité des métiers et un processus indépendant d'examen périodique de ratios. Elle encourage des niveaux d'inscription, d'achèvement, de compétence et de sécurité plus élevés et, plus est, une fierté professionnelle de faire partie d'un métier.

S'il s'avère qu'il existe un besoin urgent de traiter des demandes d'accréditation obligatoire en suspens, un système pour ce faire pourrait être mis en place avant les consultations en vue de la création d'une institution de gouvernance de tous les métiers. Dans tel cas :

2. ***JE RECOMMANDÉ la création d'un groupe spécial de conseillers qualifiés, nommés par le ministre, et membres de panels appelés à se prononcer sur les demandes d'accréditation obligatoires selon un ensemble de critères stipulés.***

J'insiste sur le terme « conseillers ». Le pouvoir de restreindre l'accès à une occupation est un concept légal très important et il devrait être réservé à la discrétion ministérielle. Il n'est pas souhaitable en vertu des traditions parlementaires que des décisions

⁴⁰ Tim Armstrong et John O'Grady, *Attacking the Underground Economy in the ICI Sector of Ontario's Construction Industry* Secrétariat ontarien à la construction, mars 2004

semblables soient laissées à des organismes non assujettis au contrôle ministériel. À n'en pas douter, un tel arrangement pourrait donner lieu à une remise en question du « droit de travailler » inséré dans la Chartre canadienne des droits et libertés.

Avant d'aborder la question du choix des conseillers et d'un modèle de processus qu'ils auront à suivre lors de l'étude des demandes, je désire expliquer ma perception de leur rôle, lequel se distingue des rôles séparés, distincts et essentiels des Comités de consultation publique (CCP) et des Centres de renseignements (CR). Les CCP se concentrent sur les normes de métier et ils élaborent, de concert avec le ministère, les programmes de formation nécessaires pour les respecter. En raison de leur expertise en matière de métier, les membres des CCP possèdent les compétences uniques nécessaires pour jouer ce rôle. Il n'y a rien dans cet ensemble de recommandations qui veuille réduire la valeur de cette fonction ou de toute autre accomplie par les CCP. Ce qui est proposé, c'est un panel de conseillers. Son rôle consistera à recevoir le travail réalisé par les CCP et, à la lumière de celui-ci, étudier les demandes d'accréditation obligatoires ainsi que les présentations de toutes les parties intéressées selon un ensemble de critères préétablis (voir ci-dessous).

Évidemment, les possibilités ne manquent pas pour la création d'une équipe de conseillers qualifiés et l'établissement d'un processus convenable qu'ils pourront suivre pour accomplir leur travail. En vertu du mon mandat, je suis tenu de créer un « cadre décisionnel » aux fins de prendre en compte les demandes d'accréditation obligatoires. Voici les éléments que je favorise dans mon approche.

- Le ministère, à la suite de consultations auprès des groupes d'intervenants, proposerait une liste de candidats au ministre aux fins de considération et d'approbation.
- Une liste de candidats indépendants comporterait les noms de personnes ayant les connaissances et l'expertise du marché de la main d'œuvre et du système d'apprentissage. Parmi les personnes choisies, on retrouverait des membres de l'industrie, travailleurs comme dirigeants, des économistes du marché du

travail, des représentants des agences de formation et possiblement des personnes représentant les intérêts des consommateurs.⁴¹

- Il y aurait un nombre suffisant de personnes expérimentées dans le groupe pour assurer la présidence des séances du panel. La liste d'arbitres approuvée par le Comité d'arbitrage patronal-syndical créé en vertu de la *Loi des relations ouvrières* pourrait être une source possible de candidats pour présider les séances.⁴²
- Le groupe de conseillers comporterait un président exécutif, appuyé d'un petit secrétariat, qui choisirait des panels de trois (3) à cinq (5) personnes pour étudier les demandes individuelles.
- Le secrétariat verrait à ce que toutes les parties, intervenants, consommateurs, formateurs et autres, soient avisées des demandes individuelles et qu'elles aient la possibilité de faire des présentations écrites ou orales aux membres des panels.
- Une période déterminée serait fixée pour la réception des présentations écrites ou orales par les membres du panel et pour soumettre leur recommandation au ministre. Ce dernier se réserve la décision définitive. L'acceptabilité et la crédibilité du système pourraient être minées si la période déterminée était prolongée indûment, mais il faudra faire preuve d'une certaine latitude lorsqu'il s'agira de cas complexes.

3. *JE RECOMMANDÉ, lorsqu'ils étudieront les présentations de demandeurs et d'autres parties intéressées, que les membres du panel prennent en compte*

⁴¹ Pour en arriver à de l'objectivité et garantir une indépendance, des représentants de l'industrie et de la main-d'œuvre à la retraite pourraient être préférés, mais c'est une approche qui devrait être discutée lors du processus de consultation.

⁴² Tous les arbitres approuvés doivent prouver qu'ils ont de l'expérience en matière de décision arbitrale ou ils auront à prendre et à terminer un cours complet sur les exigences procédurales associées à la conduite d'audiences.

l'intérêt du public⁴³, tiennent compte des critères ci-dessous ⁴⁴et de tout autre critère déterminé par le ministère et jugé pertinent à la suite de consultations auprès des intervenants :

- (a) l'incidence probable d'un statut obligatoire sur la santé, la sécurité, l'inscription, l'achèvement et la protection du consommateur;**
- (b) l'incidence économique sur les employeurs, les apprentis, les agences de formation et le gouvernement;**
- (c) l'impact sur le ratio des journaliers et des apprentis;**
- (d) la complexité fonctionnelle d'un métier pour lequel un statut obligatoire est demandé;**
- (e) les risques à la sécurité associés au rendement du métier;**
- (f) les ramifications sur la valorisation du milieu, s'il y a lieu, d'une conversion à un statut obligatoire;**

⁴³ Historiquement, l'intérêt initial du public à l'élaboration d'une formation en matière d'apprentissage portait surtout sur la sécurité publique. C'était évidemment le cas en 1944 lorsque la fonction de réparateur d'automobile est devenue obligatoire sur la base de ce critère. Depuis lors, les choses ont évolué et on apprécie mieux l'importance d'une formation obligatoire et réglementée pour la santé et la sécurité des travailleurs. On le constate après une génération d'expérience avec la *Occupational Safety and Health Administration*, adoptée pour la première fois il y a environ 30 ans, ainsi qu'à travers la priorité accrue donnée à la prévention des accidents et des maladies professionnelles par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). En outre, il y a une meilleure compréhension du rôle du capital humain pour une croissance et une prospérité économique durable. Bien que tous les facteurs ci-dessus devraient être abordés, les membres du panel devraient pouvoir faire preuve de discrétion quant à l'importance à accorder à chacun des critères ou à tout autre facteur qu'ils jugent pertinent lorsqu'ils font leur recommandation. L'accréditation obligatoire, dans des circonstances appropriées, peut établir les assises d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée et productive pourvu que les exigences associées à la formation soient justes et permettent d'y accéder, qu'elles permettent que l'introduction d'une accréditation obligatoire soit faite d'une manière qui contribue à l'efficacité du marché du travail au lieu de le perturber.

⁴⁴ Autant que possible et afin de ne pas avoir à transiger avec des abstractions, les membres des panels d'audience devraient informer les parties (comme j'ai tenté de le faire dans mon affectation) qu'on s'attend à ce qu'ils produisent autant d'éléments empiriques et solides possibles des critères énumérés.

- (g) la description des éléments du métier et si des distinctions sont justifiées entre les éléments principaux et périphériques pour en établir les bons paramètres⁴⁵;**
- (h) si des caractéristiques uniques pouvant affecter la fonctionnalité d'un métier et la pertinence d'un statut obligatoire existent dans tous les secteurs ou certains d'entre eux;**
- (i) Si un statut obligatoire pouvait avoir des conséquences négatives sur la mobilité de la main d'œuvre intersectorielle, entre les provinces ou à l'intérieur d'une province;**
- (j) la nature de la disposition de maintien des acquis pour les travailleurs de métier existants;**

Autres recommandations

J'ai mentionné que les différentes données et analyses de systèmes maintenant en place, tant au niveau fédéral que provincial, ne font pas de distinction entre les métiers obligatoires et volontaires. On reconnaît que cette information (p. ex., des taux d'inscription et d'achèvement qui diffèrent, des variations au niveau de la santé et de la sécurité calculées en fonction du temps perdu à la suite de blessures, etc.) ne permet pas d'en venir à des conclusions sans réserve relativement aux mérites des métiers obligatoires par rapport aux métiers volontaires. Il y aura toujours d'autres variables, plus particulièrement, peut-être, la nature cyclique des secteurs économiques au sein desquels les différents métiers œuvrent et qui entrera en jeu. Néanmoins, il ne semble pas exister d'obstacles à peaufiner les systèmes de cueillette de données existants afin de pouvoir faire des comparaisons plus représentatives entre métiers obligatoires et volontaires. Par conséquent :

4. **JE RECOMMANDÉ que les ministères et les organismes impliquées, le MFCU, MTR, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les**

⁴⁵ Ici, je fais allusion à la question de « chevauchement » et aux moyens pour les membres du panel de les réduire ou de les éliminer.

accidents du travail (CSPAAT), l'OSIE, la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS) et la Tarion Warranty Corporation, forment un groupe de travail de concert avec les représentants de Statistiques Canada responsables des données du Projet de reconception de l'administration de l'imposition des sociétés (projet RAIS) aux fins d'explorer la possibilité d'effectuer une révision viable et compatible des données recueillies et de leurs systèmes de manière à améliorer autant que possible la capacité d'effectuer des comparaisons statistiquement valables entre les métiers obligatoires et volontaires. Ce panel devrait être présidé pour une personne nommée indépendante et familière avec les méthodologies des statistiques.

Le travail accompli par les gens de métier dans les usines, comme mentionné plus tôt (voir alinéa 78), peut être aussi difficile que dangereux et, s'il n'est pas effectué correctement, peut avoir des conséquences graves pour les consommateurs au même titre qu'un travail semblable exécuté à l'extérieur de l'usine. Pour cette raison, il faudrait revoir la disposition contenue à la section 5(1) de la réglementation 1055 en vertu de la LQPAGM. On reconnaît qu'il s'agit d'un sujet controversé. On m'informe que beaucoup d'employeurs industriels ont des programmes de formation équivalents ou mieux que ceux fournis pour les métiers obligatoires. Certains de ces programmes supérieurs sont élaborés et exécutoires en vertu de conventions collectives. Des employeurs industriels moins importants ont fait part de leurs préoccupations relativement aux coûts inhérents à l'accréditation de métiers obligatoires. Il était implicite dans leurs présentations qu'ils étaient préoccupés par la syndicalisation. Tous ces points et autres problèmes devraient être soulevés et évalués. En conséquence,

5. ***JE RECOMMANDÉ la création d'un comité de révision mixte par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) avec des représentants des principales industries, d'associations des industries, de syndicats industriels et de travailleurs industriels non organisés afin d'analyser la raison d'être de l'exemption pour les usines en vertu de la LQPAGM et de faire rapport au***

ministre. Ce panel devrait également être présidé par une tierce partie indépendante qualifiée.

En préparant ce rapport et en y incluant les analyses de nombreuses études et de commentaires sur la formation, les présentations écrites reçues des intervenants, les réunions officieuses avec plusieurs groupes et les réunions plus officielles à Toronto (2), Ottawa, Sudbury, Thunder Bay et London, je n'ai rien entendu qui pourrait modifier mon point de vue que l'existence de deux statuts régissant l'apprentissage et fonctionnant simultanément, tout particulièrement deux processus séparés en vertu desquels les métiers sont obligatoires ou restreints, ne peut que créer une situation inutilement complexe et confuse. En conséquence,

6. ***JE RECOMMANDÉ, au terme de consultations pleines et ouvertes, l'élaboration et l'adoption d'un seul statut inclusif qui remplacera la Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle et la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (LQPAGM).*** Cette intégration obligatoire devrait porter essentiellement sur un processus administratif unique sur la façon de déterminer les métiers obligatoires par rapport aux métiers volontaires. Des décisions importantes devront être prises, dont celles ayant trait à l'étendue et au pouvoir à accorder au directeur de l'apprentissage, les pouvoirs maintenus par le ministre et le cabinet, le rôle et la composition des comités consultatifs des intervenants et la façon dont ces derniers et le public ont accès ou participent à un processus décisionnel transparent. Il faut également préciser dans tout remaniement législatif que rien dans la loi sur la formation ou en vertu de la réglementation de toute loi (comme le règlement 572/99 en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail) doit être interprété comme une ingérence dans les droits juridictionnels des syndicats.

Conclusion

Cette étude m'a convaincu que des améliorations importantes peuvent être apportées pour rehausser la qualité et l'efficacité des métiers d'apprentissage et leur contribution continue et renforcée à la croissance économique de l'Ontario. J'espère que les

recommandations contenues dans ce rapport serviront de base pour considérer, en toute connaissance de cause, des façons pratiques qui permettront la réalisation de ces objectifs.

Je présente le tout respectueusement ce 28^e jour d'avril 2008.

T.E. Armstrong, c.r.

ANNEXE 1 - ACRONYMES

AAD	Autorité administrative déléguée
AE	Assurance-emploi
AOSC	Association ontarienne de la sécurité dans la construction
APF	Agent de prestation de la formation
BPE	Bureau de protection des emplois
C de Q	Certificat de qualification professionnelle
CCP	Comité consultatif provincial
CEF	Conseiller en emploi et en formation
CLA	Comité local pour les apprentis
CNTS	Commission des normes techniques et de la sécurité
CPA	<i>Loi de 2002 sur la protection du consommateur</i>
CRTO	Commission des relations de travail de l'Ontario
CS	Comité sectoriel
CSPAAT	Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
FCA	Forum canadien sur l'apprentissage
ICI	Industriel, commercial et institutionnel
ISO	Organisation internationale de normalisation
LARP	<i>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle</i>
LQPAGM	<i>Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier</i>
LSST	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>
MFCU	Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

MSGSC	Ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs
MTO	Ministère du Travail
OSIE	Office de la sécurité des installations électriques
PAJO	Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
RGT	Région du Grand Toronto
SIAE	Système d'information sur les apprentis enregistrés

ANNEXE 2 - PARTICIPANTS À L'EXAMEN

On trouvera ci-dessous la liste des établissements et des organismes ayant soit présenté un mémoire dans le cadre de cet examen, soit envoyé un représentant aux réunions du groupe de réflexion, ou soit encore rencontré M. Armstrong.

A. Potvin Construction Limited	Association canadienne de production de films
A.U. – Section locale 46	Association internationale des machinistes
A.U. – Section locale 853 Sprinkler Fitters of Ontario	Association internationale des plâtriers et des finisseurs en ciment des États-Unis et du Canada – Section locale 598
Aable Construction	Association internationale des plâtriers et des finisseurs en ciment des États-Unis et du Canada, section locale 124, représentée par Jewitt Morrison and Associates
Advantage Electric Thunder Bay Ltd.	Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante – Section locale 95
Akon Residential Painting	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles
Aleris Specification Alloy Products Canada	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Centre de formation de la section locale 285
Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board - OYAP	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 235
All Canada Crane Rental Corp.	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 30
Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 397
Angton Electric	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 504
ArcelorMittal-Dofasco	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 539
Architectural Glass & Metal Contractors Association	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles – Section locale 562
Architectural Glass & Metal Contractors et Syndicat international des peintres et métiers connexes (Ontario)	Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental – Section locale 700
Armadillo Interior	
ASG Automation Tooling Systems – ATS Automation Tooling Systems	
Ashcraft Home	

Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental – Section locale 721	Cholette Electric Inc.
Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental – Section locale 765	Cité de Toronto
Association of Millwrighting Contractors of Ontario	Classic Fire Protection Inc.
Association of Ontario Road Supervisors	Collège Algonquin
Barwood Flooring	Collège Cambrian
Bison Transport	Collège Fanshawe
BOT Construction Ltd.	Collège Loyalist
Bowen's Appliance Service	Collège Mohawk
Breeze Facilities Solutions	Collège St. Clair
Brentview Construction (Ontario) Ltd.	Collèges Ontario
Brookfield Lepage Johnson Controls	ComFact Corporation
Builders Warehouse BMR	Comité consultatif provincial – chaudronnier de construction
Building and Construction Trades Council	Comité consultatif provincial – couvreur
Bureau du commissaire des incendies, Ontario	Comité consultatif provincial – électricien
Canadian Automatic Sprinkler Association	Comité consultatif provincial – installateur de systèmes de protection contre les incendies
Capital Fence	Comité consultatif provincial – mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation
Carleton Electric Ltd.	Comité consultatif provincial – plombier
Carpenters/Acoustic & Drywall Union – Section locale 2041	Comité consultatif provincial – poseur de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes
Carpenters' District Council of Ontario	Comité mixte de formation et d'apprentissage / Section locale 787 de la United Association of Refrigeration and Air Conditioning Workers
Castor Foundation Repairs	Comité provincial syndical-patronal de la santé et de la sécurité pour le secteur des services d'électricité
Central Machine & Marine	Comité sectoriel – Arboriste
Central Ontario Building Trades	Comité sectoriel – Électricien industriel
Certified Fire Prevention	Comité sectoriel – Mécanicien d'appareils de levage
CFPO Woolwich	Comité sectoriel – Technicien au service des pièces
Chaudronniers canadiens, Apprentissage et formation, section locale 128	
Chibac Drywall	

Comité sectoriel – Technicien d'entretien automobile	Dietrich Steel Ltd.
Comité sectoriel - Technicien de chariots élévateurs	DiNardo C Group Inc.
Comité sectoriel – Technicien de machines agricoles	Drapeau Automatic Sprinkler Corp.
Comité sectoriel – Technicien d'équipement lourd	Dundas Power Line Ltd.
Comité sectoriel – Technicien en horticulture	Durham Region Local Training Board
Comité sectoriel – Techniques liées aux bâtiments	Eastern Construction
Comité sectoriel – TI et centres de contact	Edwards Sprinkler Part of Troy Sprinkler
Comité sectoriel - Usinage et ajustage de précision	Electrical Contractors Association of Ontario
Commission consultative sur la formation à Hamilton, YMCA Hamilton Burlington et la Skilled Trades Employer Partnership Strategy	Electrical Power Council
Commission de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre de Waterloo Wellington	Electrical Provincial Advisory Committee and Industry Committee
Commission de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre du Nord-Ouest	Elgin Middlesex Oxford Local Training Board
Compétences Canada - Ontario	Employment & Education Centre
Concrete Floor Contractors' Association	Entertainment Electrical Safety Committee of Ontario
Con-Drain Company (1983) Limited	Équipement industriel Toyota, une division de Toyota Canada Inc.
Conseil du travail de Sudbury et du district	Escape Fire Protection Ltd.
Conseil du travail d'Ottawa et du district	et de télévision
Construction Compulsory Trades Committee	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Construction Labour Relations Association of Ontario	Fédération Culinaire Canadienne
Council of Ontario Construction Associations	Fédération du travail de l'Ontario
Covenant Construction	Fisher Wavy Inc.
Cruickshank Construction Ltd.	Forum canadien sur l'apprentissage
D.P. Electric	Fraternité internationale des ouvriers en électricité – Comité sur l'apprentissage de la section locale 586
Dalerose Country Inc.	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) – Section locale 1687
Dearie Contracting	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) – Section locale 402
Deerhaven Farm & Garden	

Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) – Section locale 636	Human Resources Professional Association of Ontario
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) – Section locale 586 (Ottawa), représentée par Koskie Minsky	Huron Glass Inc.
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), Construction Council of Ontario	Hydro One
G. Tackaberry & Sons Construction	Hydro One Networks Inc.
Gardiner Tree Trimming and Removal Ltd.	IAM & AW LL 1120 Machinist
Georgian Bay Fire & Safety Ltd.	Interior Systems Contractors' Association
Georgina Trades Training Inc.	Iron Workers District Council of Ontario
GN Johnston Equipment	Iron Workers District Council of Ontario et Ontario Erectors' Association
Graham Bros. Construction Ltd.	Iron Workers Trade Improvement Plan
Gramour Lumber	J.A. Macdonald (London) Ltd.
Grand Erie District School Board	J-C Robinson & Sons
Greater Ontario Regional Council de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique – Section locale 494	John & David Baer
Greater Ottawa Home Builders' Association	Kenwok Services Ltd.
Ground Force Training (AORS)	Kott Lumber Comp.
H.A. Madill Drywall Ltd.	Kraus Floors
Hamilton District Autobody Repair Association	La Cité Collégiale
Hamilton Wentworth District School Board	Landscape Ontario
Harding Fire Protection Systems	Landscape Ontario
Harris Rebar (A Division of Harris Steel Ltd.)	Lavis Contracting Co. Ltd.
Hastings and Prince Edward District School	LifeStyle Home Show
Heating, Refrigeration and Air Conditioning Contractors of Canada	Linamar Corp.
Home for the Aged	Lochhead Appliances Service
Honey Electric Ltd.	London District Catholic School Board
Howard Bayle Heating and Air Conditioning	London Home Builders' Association
	Longwood Builders Corp.
	Lovett Electric Ltd.
	Low Rise Forming Association

Lowe Fire Protection Inc.	Ontario Concrete and Drain Contractors Association
M J Labelle Co. Ltd.	Ontario Electric League
M. Scapillati Flooring Inc.	Ontario General Contractors' Association
M.P.P. Glengarry-Prescott-Russell	Ontario Good Roads Association
MacKinnon Transport Inc.	Ontario Home Builders' Association
Maize Siding	Ontario Industrial and Finishing Skills Centre
Manufacturiers et Exportateurs du Canada	Ontario Marine Operators Association
Maple Reinders Construction	Ontario Masonry Contractors' Association
Masonry Contractors' Association of Toronto	Ontario Municipal Fleet Safety Association
Mattamy Homes	Ontario Painting Contractors Association
McLean Taylor Construction Ltd.	Ontario Pipe Trades Council de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, représenté par Alex J. Ahee Barrister and Solicitor
McMaster Children's Centre	Ontario Power Generation
Melloul-Blamey Construction Inc.	Ontario Road Builders' Association
Millwright – Section locale 1592	Ontario Sewer and Watermain Construction Association et la Greater Toronto Sewer and Watermain Contractors Association
Millwright & Machine Erectors – Section locale 1425	Ontario Sheet Metal Workers and Roofers Conference (en son nom propre et au nom de ses sections locales affiliées)
Millwright Regional Council – Section locale 1410	Ontrac Equipment Services Inc.
Millwright Regional Council of Ontario	Open Shop Contractors Association
Minto Communities Inc.	Orbital Home Integration
Minto Construction	Orion Protection Inc.
Minto Development	Ottawa Building Trades Council
Mirror Works	Ottawa Sprinkler Installation Ltd.
Municipalité régionale de Durham	Ottawa Valley Glass Enterprises Ltd.
Neree Lavictoire General Contracting	Passeport pour la prospérité
Office de la sécurité des installations électriques	Peak Eng. & Construction Ltd.
Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists	
Ontario Association of Home Inspectors	
Ontario Chamber of Commerce	

Pedersen Construction Inc.	Sarnia Construction Association
Personne membre du Greater Ontario Regional Council de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique – Section locale 494	Secrétariat ontarien à la construction
Personne travaillant dans le secteur de l'ébénisterie	Sheet Metal Workers and Built up Roofers
Personne travaillant dans le secteur du film et de la télévision	Simples Grinnell
Personne travaillant en tant que mécanicien en réfrigération et en climatisation	Société canadienne du sang
Personne travaillant en tant que technicien en instrumentation et contrôle	Stair Shop
Petro-Canada	Sudbury and District Home Builder's Association
Pioneer Construction Inc.	Sudbury Construction Association
Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario	Suncraft 2008 Painting & Decorating
Reitzel Heating & Sheet Metal	Sutherland Global Services
Residential Carpentry Contractors Association of Greater Toronto	Syndicat canadien des métallurgistes unis d'Amérique
Residential Construction Council Ontario	Syndicat des charpentiers – Section locale 1669
Residential Framing Contractors Association of Metro Toronto and Vicinity Inc.	Syndicat des charpentiers – Section locale 1946
Residential Framing Contractors', Toronto	Syndicat des charpentiers – Section locale 2486
Residential Siding Contractors Association of Greater Metropolitan Toronto	Syndicat des charpentiers – Section locale 494
Resilient Flooring Contractors Association of Ontario	Syndicat des charpentiers – Section locale 93
Rivard Mechanical	Syndicat des charpentiers – Section locale 93, Fiducie conjointe de formation
Robert Excavation	Syndicat des charpentiers, Conseil régional du Centre de l'Ontario
Rockland Fence	Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique
Rosetown Central Refrigeration and Air Conditioning	Syndicat international des peintres et métiers connexes – Section locale 1819 (vitriers)
RW Tomlinson	Syndicat international des peintres et métiers connexes, Ontario Industrial Finishing and Skills Centre et Ontario Painter and Decorator Contractors Association
Ryder Truck	Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication – Section locale 700 et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Tamarac Homes	Union internationale des briqueteurs et métiers connexes et l'Ontario Provincial Conference de l'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes (IUBAC)
Tartan Homes	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Centre de formation de la section locale 183
TCA - Canada	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Centre de formation de la section locale 506
Technical Trades Institute	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Centre de formation et d'éducation de la section locale 527
Teranorth Construction & Engineering Ltd.	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Fonds de fiducie pour la formation de la section locale 1059
Terrazzo Tile & Marble Trade School Inc.	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Section locale 1089
The Corporation of the City of Oshawa	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Section locale 183
The Corporation of the Town of Caledon	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) – Tri-Funds
The Electric Lift Truck Company	Union internationale des opérateurs-ingénieurs – Section locale 793
The Enterprise Canada Group	Upper Canada District School board - PAJO
The Veg Company Inc.	Vac-O-Bag Systems
Top Performance Cleaning	Vale Inco Ltd., Copper Cliff
Top Quality Exterior Design	Valecraft Homes Ltd.
Toronto Concrete and Drain Ltd.	Vanbots Construction Corp.
Toronto District School Board – Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	Viking Fire Protection Inc.
Toronto Training Board	Ville de Brampton
Toronto Transit Commission	Ville de Hamilton – Département des eaux et des eaux usées
Tri-Air Systems	Ville de Kingston
Troy Sprinkler Ltd.	Ville de Mississauga
Turnay Electric Ltd.	Ville d'Oakville
Union internationale des briqueteurs et métiers connexes	
Union internationale des briqueteurs et métiers connexes (IUBAC) – Section locale 28	
Union internationale des briqueteurs et métiers connexes (IUBAC) – Section locale 31	
Union internationale des briqueteurs et métiers connexes (IUBAC) – Sections locales 7, 6, 20 et 41	
Canadien des communications, de l'énergie et du papier	

Ville d'Ottawa	Wellington Construction
Vipond Fire Protection	Westboro Flooring
Vitriers section locale 200	Yamaha Moteur du Canada Ltée
Wajax Industries	York Marble
Walker Aggregates Inc.	Yvan Lafleche PLBG Inc.
Walls & Ceilings Contractors Association	

Les personnes suivantes nous ont apporté leur expertise :

Andrew Sharpe, Centre d'étude des niveaux de vie

James Arnett, président, Comité d'examen des organismes sur les compagnies d'électricité de l'Ontario

John O'Grady, John O'Grady Consulting Ltd.

Judith Maxwell, ancienne présidente du Conseil économique du Canada et de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Kevin Whittaker, Commission des relations de travail de l'Ontario

Morris M. Kleiner, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan

Morley Gunderson, Université de Toronto, Centre for Industrial Relations

Association ontarienne de la sécurité dans la construction

Association pour la prévention des accidents industriels

Bureau d'assurance du Canada

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Commission des normes techniques et de la sécurité

Conseil sectoriel de la construction

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario

Ministère des Finances de l'Ontario

Ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs de l'Ontario

Ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs de l'Ontario, Centre du leadership et de l'apprentissage – Région de l'Est

Ministère des Transports de l'Ontario

Ministère du Travail de l'Ontario

Office de la sécurité des installations électriques

Secrétariat ontarien à la construction

Tarion Warranty Corporation

Université de Toronto, Centre for Industrial Relations Library

ANNEXE 3 - INVITATION POUR LA PRÉSENTATION DE MÉMOIRES

- 1) Ma lettre d'invitation;
- 2) Énoncé des travaux présentant les grandes lignes de mon mandat;
- 3) Document de travail sur l'accréditation obligatoire, portant notamment sur l'historique de l'apprentissage et de l'accréditation des métiers spécialisés en Ontario, et un aperçu du système d'apprentissage et d'accréditation en vigueur aujourd'hui;
- 4) Un résumé des observations faites précédemment en appui ou en opposition à l'augmentation du nombre de métiers à accréditation obligatoire.

EXAMEN DE L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

Tim Armstrong, conseiller
 Tél. : 416 314-4350 Télécopieur : 416 326-5653
compulsory.certification@ontario.ca

Le 10 décembre 2007

À l'attention des intervenants dans le secteur de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle

Le 1^{er} août 2007, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités m'a chargé de procéder à un examen de l'impact de l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers pour lesquels l'accréditation est actuellement volontaire. Je vous écris pour vous expliquer ma mission et vous inviter à participer à cet important travail.

Je joins à la présente trois documents :

- l'énoncé des travaux
- un document de référence sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle
- Un récapitulatif des arguments présentés dans le passé, pour et contre l'augmentation du nombre de métiers à accréditation obligatoire.

Comme vous le constaterez dans l'énoncé des travaux, mon mandat consiste à réfléchir à l'incidence qu'aurait l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers actuellement à accréditation volontaire sur les cinq facteurs suivants : la santé et la sécurité; l'inscription de nouveaux apprentis; le nombre d'apprentis qui terminent leur formation; la protection du consommateur; les coûts et les effets généraux sur l'économie. Il importe de préciser que cet examen n'inclura pas la formulation de recommandations visant une action gouvernementale concernant les demandes actuelles d'accréditation obligatoire.

Les semaines qui ont suivi ma nomination ont été principalement consacrées à des activités d'information et de recherche portant non seulement sur le système d'apprentissage en Ontario, mais aussi sur ceux d'autres instances. Je me suis également entretenu avec un petit nombre de groupes et de personnes qui souhaitaient faire part d'observations préliminaires. J'ai aussi rencontré des économistes de la Direction de l'analyse en matière de démographie et de travail du ministère des Finances et du Groupe de recherche et d'information sur le marché du travail du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, en vue de déterminer s'il existe des données qui nous renseignent sur l'éventuelle relation entre l'accréditation obligatoire/volontaire et les cinq facteurs qu'il m'a été demandé d'examiner.

Je vous encourage à participer à cet examen et, pour commencer, je vous invite à me transmettre vos observations écrites en ce qui concerne l'incidence de l'élargissement de l'accréditation obligatoire sur chacun des cinq facteurs susmentionnés.

Il se peut que vous ou votre organisme ayez déjà étudié cette question. Dans ce cas, je vous saurais gré de bien vouloir me faire parvenir tout sondage ou document de recherche que vous êtes en mesure de me communiquer. J'aimerais également connaître vos impressions, mais une recherche complémentaire aura sans aucun doute plus de poids dans l'élaboration des politiques à l'avenir.

Veuillez me faire parvenir vos observations écrites avant le 25 janvier 2008 à l'adresse suivante :

Tim Armstrong
Conseiller, Examen de l'accréditation obligatoire
a/s Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
900, rue Bay
17^e étage,
Édifice Mowat
Toronto (Ontario)
M7A 1L2

ou par courriel à compulsory.certification@ontario.ca

Je suis impatient de recevoir vos mémoires. Au cours de cet examen, j'organiserai également des rencontres avec des intervenants de partout en Ontario. Les détails sur ces réunions vous seront transmis en temps voulu.

Je vous remercie de votre intérêt et de votre soutien.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, mes sincères salutations.



Tim Armstrong
Conseiller chargé de l'examen de l'accréditation obligatoire

Pièces jointes

Les documents peuvent également être consultés sur le site Web du ministère :
www.edu.gov.on.ca/eng/crr/ et www.edu.gov.on.ca/fre/eao/

Août 2007

**Examen de l'effet de l'élargissement de l'accréditation obligatoire
aux métiers pour lesquels l'accréditation est actuellement volontaire**

ÉNONCÉ DES TRAVAUX

Contexte

Le gouvernement de l'Ontario tient à s'assurer que le système d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle de la province continue de respecter des normes de sécurité adéquates, d'offrir des services de qualité aux consommateurs et de répondre aux besoins de l'économie provinciale en plein essor. C'est dans cette optique que le gouvernement s'est engagé à procéder à l'examen de l'élargissement éventuel de l'accréditation obligatoire dans le but d'y inclure des métiers pour lesquels l'accréditation est actuellement volontaire.

Le ministre de la Formation et des Collèges et Universités (le ministre) a nommé Tim Armstrong conseiller chargé de cet examen, en vertu du paragraphe 2(2) de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, L.R.O. 1990, c. M.19.

Objectifs

Le mandat du conseiller est d'examiner l'effet de l'élargissement de l'accréditation obligatoire aux métiers pour lesquels l'accréditation est actuellement volontaire, et de présenter, dans un rapport au ministre, ses conclusions et ses recommandations à ce sujet. Cet examen et le rapport qui en résultera doivent prendre en considération les facteurs suivants :

- i. la santé et sécurité;
- ii. l'inscription de nouveaux apprentis et apprenties;
- iii. le nombre d'apprentis qui terminent leur formation;
- iv. la protection des consommateurs;
- v. l'impact économique;
- vi. tout autre facteur qui, selon le conseiller, est important pour atteindre les objectifs fixés.

Résultats prévus

L'examen de la question de l'extension de l'accréditation donnera lieu à un rapport écrit – à présenter au ministre six mois après la nomination du conseiller –, qui traitera en détail des objectifs de l'examen et qui inclura ce qui suit :

1. Une analyse des répercussions de l'élargissement de l'accréditation obligatoire par rapport aux facteurs énoncés ci-dessus.

2. Un cadre décisionnel, notamment des recommandations et des justifications, visant à faciliter le processus de prise de décisions sur la question de l’élargissement de l'accréditation aux corps de métier qui souhaitent rendre l'accréditation obligatoire pour leurs travailleurs. Ce cadre pourrait recommander des critères pour l'évaluation des demandes d'accréditation obligatoire. En outre, le rapport fera état des avantages et des risques liés à la mise en application des recommandations.

Les objectifs visés et les résultats escomptés excluent la formulation de recommandations au gouvernement visant à lui faire prendre des mesures en réponse aux demandes actuelles du secteur en matière d'accréditation obligatoire.

Tous les travaux (y compris les travaux de recherche) se rapportant aux objectifs visés et aux résultats escomptés, produits par le conseiller, appartiendront à la Couronne du chef de l'Ontario.

Durée de la nomination

Cette nomination prend effet le 1^{er} août 2007 et se termine six mois après cette date, ou à la réalisation des résultats escomptés, si celle-ci se produit en premier.

Novembre 2007

SYSTÈME D'APPRENTISSAGE ET DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE EN ONTARIO

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Préparé pour l'examen de la question de l'accréditation obligatoire

INTRODUCTION

L'apprentissage est un moyen de formation efficace utilisé partout dans le monde pour répondre aux besoins des employeurs dans un grand nombre de secteurs variés. Il s'agit d'une méthode d'apprentissage qui permet à des gens de métier (les compagnes et les compagnons) de transmettre leurs connaissances et leurs compétences à des apprenties et apprentis dans un milieu de travail. Au Canada, l'apprentissage est l'une des rares façons de faire reconnaître la formation en milieu de travail et de fournir une attestation de qualification, ce qui améliore la mobilité de la main-d'œuvre. La formation se déroule en règle générale sur le lieu de travail; la formation théorique est dispensée par des établissements comme des collèges communautaires (des collèges d'arts appliqués et de technologie) et par des centres de formation parrainés par les syndicats ou les employeurs, ou les deux.

En aidant la province à se doter d'une main-d'œuvre qualifiée, la formation en apprentissage permet d'attirer des investissements qui stimulent la croissance économique et la création d'emplois. Les employeurs, qui assument la majeure partie des frais de formation, disposent d'employés productifs au travail, et les travailleurs qui sont rémunérés, acquièrent les compétences importantes dont ils ont besoin pour faire leur travail.

L'objet de ce document de référence est d'établir le contexte de la question de l'accréditation obligatoire, notamment, l'historique de l'apprentissage et de l'accréditation des métiers spécialisés en Ontario, et un aperçu du système d'apprentissage et d'accréditation en vigueur aujourd'hui.

RÉTROSPECTIVE – ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

L'accréditation obligatoire exige qu'une personne soit titulaire d'un certificat de qualification professionnelle en bonne et due forme ou inscrite en tant qu'apprentie ou apprenti dans un métier spécialisé donné pour pouvoir exercer ce métier ou y être employé. À l'opposé, l'accréditation volontaire signifie qu'une personne ne doit pas nécessairement détenir un certificat de qualification professionnelle ni être inscrite comme apprenti pour exercer un métier spécialisé ou y être employé.

En 1944, à la demande des représentants patronaux et syndicaux du secteur de la réparation d'automobiles, l'accréditation obligatoire a été adoptée pour le métier de réparateur de véhicules automobiles afin de protéger le public contre les malfaçons. En 1958, c'était au tour du métier de coiffeur, et, en 1963, à celui de barbier.

En 1964-1965, à la suite de la publication du rapport du Comité spécial de l'Assemblée législative sur la formation de la main-d'œuvre, des métiers d'apprentissage propres à la construction ont été désignés comme des métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire.

Le seul métier introduit depuis les années 1960 pour lequel l'accréditation est obligatoire est celui de conducteur d'engins de levage (opératrice ou opérateur de grue), qui, en 1982, a été désigné comme un métier pour lequel l'accréditation est obligatoire. Avant 1982, ce métier était désigné comme un métier agréé pour lequel le certificat était obligatoire aux termes de la *Loi sur les mécaniciens d'exploitation*. On dénombre aujourd'hui 21 métiers obligatoires et réglementés. Voir l'annexe 1 pour obtenir la liste des métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire.

Loi intitulée *ONTARIO APPRENTICESHIP ACT (1928)*

Cette loi traduisait le souhait du gouvernement de l'Ontario d'offrir davantage de formation aux travailleurs de la province, principalement dans les métiers du bâtiment, et de légiférer sur leur formation ainsi que sur leurs conditions de travail. Cette loi ne s'appliquait qu'aux personnes mineures âgées de 16 à 21 ans.

Loi intitulée *APPRENTICESHIP AND TRADESMEN'S QUALIFICATION ACT (1964)*, renommée

LOI DE 1990 SUR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE DES GENS DE MÉTIER (LQPAGM)

Contexte de la Loi

Malgré la *Ontario Apprenticeship Act*, durant les années 1930, 1940 et 1950, le système d'apprentissage a perdu de sa popularité et de son efficacité dans la province. Un examen du système en question effectué en Ontario en 1961 a conclu que le système n'était pas utilisé avec succès pour former des gens de métier. En 1962, en raison des préoccupations soulevées par les personnes qui souhaitaient une amélioration de la formation aux métiers spécialisés, en particulier dans le secteur de la construction, un Comité spécial de la formation de la main-d'œuvre a été créé par l'Assemblée législative de l'Ontario, avec pour mission d'examiner le système d'apprentissage et les systèmes de formation connexes, ainsi que le rôle du gouvernement, de l'industrie et de la main-d'œuvre dans ce domaine, et de formuler des recommandations sur la formation des travailleurs, notamment sur tous les volets de la formation en apprentissage.

C'est en février 1963 que le Comité a remis son rapport. L'année suivante, les recommandations qu'il a formulées ont été adoptées dans le cadre d'une nouvelle loi intitulée *Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act* (ATQA), en remplacement de la loi intitulée *Ontario Apprenticeship Act*. Le gouvernement a également maintenu son soutien à la formation technique : en 1965, l'Assemblée législative a adopté un projet de loi modifiant la loi intitulée *Department of Education Act* et visant à mettre en place un système de collèges communautaires (des collèges d'arts appliqués et de technologie) en Ontario.

L'ATQA a donné lieu à des modifications importantes, parmi lesquelles la désignation de métiers d'apprentissage propres à la construction comme des métiers pour lesquels l'accréditation était obligatoire, dans le but d'améliorer la participation en accordant à ces métiers une plus grande crédibilité découlant de l'accréditation obligatoire.

Le Comité spécial de la formation de la main-d'oeuvre a également encouragé le gouvernement à appliquer le système de formation par l'apprentissage aux métiers du secteur de la fabrication. Dans les années 1970, les métiers du secteur industriel ainsi que ceux du secteur manufacturier ont commencé à avoir recours au modèle de formation en apprentissage, ce qui reflétait la croissance de l'économie ontarienne axée sur le secteur manufacturier.

Nouvelle appellation

En 1990, l'ATQA a été renommée *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (LQPAGM), sans que les dispositions en soient modifiées. La LQPAGM régit encore aujourd'hui la formation en apprentissage en Ontario, parallèlement à la *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* (LARP).

LOI DE 1998 SUR L'APPRENTISSAGE ET LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE (LARP)

Contexte de la Loi

En décembre 1996, le gouvernement a mis en place un vaste processus de consultation sur la réforme de l'apprentissage, au cours duquel les intervenants ont été conviés à aider le gouvernement à atteindre son objectif d'avoir « un système d'apprentissage solide favorisant la croissance économique et répondant aux besoins en formation des industries de la province ».

Le ministère de l'Éducation et de la Formation de l'époque a alors tenu des réunions de consultation avec des groupes d'intervenants. Un sondage a été effectué auprès d'environ 1 200 apprenties et apprentis actifs, d'anciens apprentis et apprenties, ainsi qu'auprès d'ouvrières et d'ouvriers agréés en vue de définir les niveaux de satisfaction par rapport au service à la clientèle et de recueillir le point de vue des clients sur les enjeux entourant la réforme, tels que les questions de financement, de qualité de la formation, et de prestation des services à la clientèle.

Durant ces consultations, les intervenants ont souligné le dynamisme du système d'apprentissage et du modèle de formation, tout en reconnaissant que le système pourrait être amélioré à de nombreux égards. Selon le consensus qui s'est dégagé, la réforme devait, dans ses objectifs généraux, clarifier l'esprit de la Loi et des règlements, veiller à ce qu'ils favorisent autant les normes élevées qu'une certaine cohérence dans la mise en application des normes, et encourager un plus grand sentiment d'appartenance chez les intervenants.

Les métiers de la construction étaient généralement opposés aux modifications apportées à la Loi et avaient vivement recommandé le maintien de la LQPAGM. Les uns craignaient que la nouvelle Loi ne reconnaisse pas les besoins particuliers du secteur de la construction ou qu'elle n'en tienne pas compte. Les autres étaient d'avis que la rationalisation de la Loi existante était une déréglementation inutile qui allait affaiblir le système et nuire aux métiers. Certains groupes

souhaitaient que l'industrie ait plus de possibilités de contribuer au système. Le Ministère a également entendu les inquiétudes exprimées au sujet de l'adoption proposée d'une « accréditation d'un ensemble de compétences » – à savoir, une accréditation reposant sur un ensemble de compétences – qui pourrait entraîner la fragmentation des métiers. Beaucoup de groupes ont dit craindre que l'ensemble de compétences ne ralentisse la mobilité de la main-d'œuvre, car il serait trop axé sur les employeurs.

À la suite des consultations et des audiences publiques portant sur la Loi, la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* (LARP) a reçu la sanction royale en 1998 et a été promulguée en 2000. La LQPAGM continue de s'appliquer aux métiers propres à la construction qui figurent dans la présente Loi ou dans ses règlements généraux.

Ensembles restreints de compétences

La LARP prévoit que ce ne sont pas toutes les compétences utilisées dans tous les métiers pour lesquelles le certificat de qualification professionnelle est obligatoire. La Loi autorise la délivrance d'un certificat (autre qu'un certificat de qualification professionnelle) pour l'achèvement de la formation dans un « ensemble de compétences », qui est une compétence précise ou un ensemble de compétences exigées pour l'exercice d'un métier ou d'une autre profession. L'expression « ensemble de compétences » est définie dans la LARP comme « une ou plusieurs compétences ». Aux termes de la LQPAGM, seuls les *métiers spécialisés* peuvent être désignés comme étant des « métiers agréés » (où l'accréditation est obligatoire), tandis qu'aux termes de la LARP, *l'ensemble de compétences* peut être désigné comme étant « restreint » (le certificat de qualification professionnelle est obligatoire).

Les ensembles de compétences permettent à l'industrie d'établir, dans un métier ou une autre profession, des niveaux ou catégories que le gouvernement pourra accréditer. Mentionnons, par exemple, l'accréditation obligatoire des travailleurs qui installent des roues ou des jantes sur des gros camions. Toute personne qui souhaite être accréditée pour exercer ce genre de métier, ou celui de technicien d'entretien de camions et d'autocars, doit désormais apporter la preuve qu'elle a l'ensemble de compétences nécessaires à l'exécution de telles installations.

La LARP permet également le chevauchement de l'ensemble restreint de compétences, ce qui signifie qu'une compétence peut faire partie de plusieurs ensembles restreints de compétences, de métier, ou d'une autre profession. Aux termes de la LARP, un ensemble restreint de compétences sera toujours « restreint » (obligatoire), peu importe le contexte professionnel dans lequel cette compétence est utilisée.

DÉSIGNATION DES MÉTIERS

Selon la LQPAGM, lorsqu'un métier est désigné en vertu de la Loi, à l'exception d'un apprenti, personne d'autre ne peut exercer ce métier, sauf si cette personne détient un certificat de qualification professionnelle lui permettant d'exercer ce métier. Les métiers désignés en vertu de la Loi sont considérés comme des métiers pour lesquels l'accréditation est « obligatoire »; c'est-à-dire, qu'il faut obligatoirement être titulaire d'un certificat pour exercer ce métier, sauf dans le cas d'un apprenti. L'accréditation volontaire constitue une exception à la règle de l'accréditation

obligatoire. Ce processus a été mis en place en 1964. On compte 10 métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire en vertu de la LQPAGM.

Aux termes de la LARP, le directeur de l'apprentissage est habilité à désigner des métiers ou des professions. Les ensembles restreints de compétences sont désignés comme tels par règlement. On dénombre 11 métiers restreints ou pour lesquels l'accréditation est obligatoire en vertu de la LARP, et 1 programme de compétences.

Aucun critère n'est énoncé ou défini dans l'une ou l'autre des lois, ni dans les politiques opérationnelles, afin de déterminer si un métier doit être désigné comme un métier pour lequel l'accréditation est obligatoire ou volontaire.

ACCRÉDITATION

Aux termes de la LQPAGM, lorsque les apprenties et apprentis terminent leur programme et réussissent l'examen d'accréditation en obtenant une note de 70 pour 100 ou plus, ils obtiennent un certificat d'apprentissage et un certificat de qualification professionnelle. Le certificat d'apprentissage atteste qu'ils ont terminé avec succès les composantes de leur formation en apprentissage, tandis que le certificat de qualification professionnelle leur est remis une fois qu'ils ont réussi leur examen.

Aux termes de la LARP, les apprenties et apprentis reçoivent un certificat d'apprentissage à la fin de leur programme de formation en apprentissage. Le certificat de qualification professionnelle leur est remis après la réussite de l'examen d'accréditation.

Aux termes de la LQPAGM et de la LARP, les compagnes et compagnons qui travaillent dans des métiers spécialisés et les gens de métier d'une autre province ou d'un territoire du Canada pouvant fournir des documents attestant une expérience de travail et une formation comparables peuvent directement faire une demande d'accréditation, et ce, sans qu'ils soient tenus de terminer un programme d'apprentissage en Ontario. Si leur expérience professionnelle est considérée comme équivalente, ils ont alors le droit de passer l'examen d'accréditation. La note de passage est de 70 pour 100.

LA SITUATION ACTUELLE DE L'APPRENTISSAGE EN ONTARIO

Aperçu

La formation en apprentissage en Ontario fait participer de nombreux acteurs au sein d'un partenariat :

- *Les apprenties et apprentis*, qui s'engagent à suivre une formation dans un métier relevant de l'apprentissage;
- *Les employeurs à titre individuel*, qui offrent aux apprenties et apprentis une formation en milieu de travail;
- *Les représentants d'entreprises et de syndicats*, qui collaborent avec le gouvernement dans le cadre de comités consultatifs provinciaux et de comités sectoriels afin d'élaborer des normes de formation et des examens;

- Les *collèges d'arts appliqués et de technologie* ainsi que d'autres centres de formation, comme les *centres de formation syndicat-employeur*, qui dispensent une formation en classe;
- Le *gouvernement provincial*, qui définit le cadre législatif et les normes relatives aux programmes, élabore les normes des programmes de formation pour la composante en classe ou théorique des programmes d'apprentissage, élabore et gère les examens et le processus d'accréditation, gère le système sous l'égide du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, ainsi que son réseau de bureaux régionaux, finance la formation en classe, et met en application les exigences en matière d'accréditation, obligatoire ou réglementée;
- Le *gouvernement fédéral*, qui participe aux coûts de la formation en classe des apprenties et apprenties admissibles en vertu du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, et qui alloue un soutien du revenu aux apprenties et apprentis admissibles pendant qu'ils poursuivent leurs études.

L'Ontario compte actuellement plus de 140 métiers d'apprentissage dans le secteur de la construction, le secteur de la force motrice, le secteur industriel et le secteur des services. Parmi tous ces métiers, 21 sont des métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire. Ces 21 métiers se trouvent dans le secteur de la construction et de la force motrice, ainsi que dans le secteur de la coiffure et des services.

Ce sont en moyenne 10 200 nouveaux certificats de qualification professionnelle qui ont été délivrés chaque année au cours des cinq dernières années.

Activités en 2005-2006 :

- Plus de 70 000 apprenties et apprentis inscrits
- 66 agentes et agents de formation ont dispensé une formation en classe (24 collèges, 42 centres de formation parrainés par les syndicats ou les employeurs)
- On estime que 29 000 apprenties et apprentis ont suivi une formation en classe
- Plus de 21 000 nouvelles apprenties et nouveaux apprentis inscrits
- Près de 697 400 compagnes et compagnons
- Près de 27 300 employeurs actifs

Investissement : par les employeurs ou l'industrie

Les employeurs prennent en charge entre 75 et 90 pour 100 des coûts associés à la prestation du contenu du programme dans le cadre de la composante en cours d'emploi, y compris le coût du temps que les compagnes et compagnons consacrent à la formation d'apprenties et apprentis. Les employeurs assument également les coûts de la productivité relativement faible au tout début de l'apprentissage en cours d'emploi et pendant que les apprenties et apprentis suivent une formation en classe. Certains employeurs rajoutent aussi un soutien du revenu aux apprenties et apprentis pendant que ces derniers suivent des cours en classe. Les représentants des employeurs et des employés offrent leur savoir et leur temps et engagent des dépenses lorsqu'ils participent à l'élaboration des normes et des examens, prennent part aux comités consultatifs et appuient des activités promotionnelles.

Investissement : par le gouvernement

Le gouvernement de l'Ontario finance l'achat de la formation en classe destinée aux apprenties et apprentis, et utilise un tarif journalier de base pour établir le coût des programmes. Le gouvernement fédéral alloue un soutien du revenu aux apprenties et apprentis admissibles à l'assurance-emploi.

Le gouvernement de l'Ontario fournit des fonds aux apprenties et apprentis afin de compenser les coûts liés à l'achat d'outils et d'équipement. Le programme propose des prêts aux nouveaux apprentis pour les aider à investir dans l'achat des outils et de l'équipement qui leur sont nécessaires pour exercer le métier pour lequel ils se sont inscrits.

Le gouvernement de l'Ontario finance l'ensemble de l'administration du système et lui apporte son soutien grâce à un réseau de bureaux régionaux répartis dans toute la province. Ces bureaux offrent toute une gamme de services à la clientèle, dont :

- des services axés sur l'employeur, notamment l'évaluation des besoins en formation de l'employeur, l'élaboration de programmes de formation en apprentissage et l'aide pour les mettre en oeuvre, et la surveillance des contrats d'apprentissage;
- les services à la clientèle, notamment l'enregistrement des contrats d'apprentissage, l'organisation des examens, la programmation et le suivi de la composante en classe des programmes, l'évaluation des qualifications et le traitement des demandes de renouvellement présentées par des compagnes et des compagnons qui sont titulaires de certificats de qualification professionnelle dans des métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire;
- des services pour l'amélioration des programmes, comme la promotion et la commercialisation des programmes d'apprentissage, la surveillance de la formation en cours d'emploi, le rôle de conseiller indépendant auprès des clients, y compris la prestation de services-conseils individuels.

La province perçoit des frais administratifs pour les services d'inscription, d'examen et d'accréditation afin de compenser une partie des coûts de ces services.

Voici plusieurs initiatives concernant l'apprentissage, qui favorisent l'entrée dans le programme, la formation et le renforcement des capacités : le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, le Programme de préapprentissage, le Programme apprentissage-diplôme, le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage, le Fonds de promotion des initiatives sectorielles, les Bourses d'études pour l'apprentissage et les primes à la signature à l'intention des employeurs, le Fonds d'innovation en apprentissage, le Programme d'infrastructure de la formation professionnelle, et les Prix de reconnaissance des employeurs pour l'excellence en apprentissage.

Investissement: par les apprenties et les apprentis

Des droits de scolarité ont été instaurés en 2002 : les apprentis doivent payer des droits de 10 \$ par unité de formation de six heures (en classe). Les droits sont habituellement de 400 \$ pour une formation de 8 semaines. De plus, les apprentis doivent engager des dépenses liées aux cours qu'ils suivent dans un établissement scolaire, ils doivent aussi, notamment, assumer la perte de gains (dans certains cas, ce manque à gagner est compensé par des prestations d'assurance-

emploi). Pour exercer leur métier, les apprentis doivent aussi parfois acheter des outils et de l'équipement voire, dans certains cas, des matériaux.

EXAMEN DE LA QUESTION DE L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

Un approvisionnement adéquat de travailleurs qualifiés est crucial à la compétitivité de l'Ontario et à sa capacité d'attirer des investissements étrangers. L'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre qualifiée sont influencées par un grand ensemble de facteurs, parmi lesquels l'innovation technologique dans le monde du travail, le taux de croissance économique, et les données démographiques changeantes comme le vieillissement de la main-d'oeuvre.

Le 16 mai 2007, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités a annoncé son intention d'examiner les répercussions de l'élargissement de l'accréditation obligatoire. L'examen de la question de l'accréditation obligatoire permettra de s'assurer que le système d'apprentissage de l'Ontario continue de respecter des normes de sécurité adéquates, d'offrir des services de qualité aux consommateurs et de répondre aux besoins de l'économie ontarienne en plein essor. Cet examen permettra de discuter des questions suivantes : faut-il que l'accréditation soit obligatoire pour un plus grand nombre de métiers? Quels sont les enjeux et les facteurs à considérer?

L'examen portera sur l'impact de l'extension de l'accréditation obligatoire en tenant compte des cinq facteurs suivants : santé et la sécurité; inscription de nouveaux apprentis; nombre d'apprentis qui terminent leur formation; protection des consommateurs et impact économique. Cet examen ne prendra pas en considération les demandes actuelles du secteur en matière d'accréditation obligatoire.

Un rapport sera remis au ministre en février 2008.

ANNEXE 1 : LISTE DES MÉTIERS ASSUJETTIS À L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

Total de 21 métiers restreints ou métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire

Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage de gens de métier : 10 métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire

1. Électricienne ou électricien — bâtiment et entretien
2. Électricienne ou électricien — secteurs résidentiel et rural
3. Conductrice ou conducteur d'engins de levage (conducteur de grue mobile, cat. 1)
4. Conductrice ou conducteur d'engins de levage (conducteur de grue mobile, cat. 2)
5. Conductrice ou conducteur de grue à tour
6. Plombière ou plombier
7. Mécanicienne ou mécanicien en systèmes de réfrigération et de climatisation
8. Mécanicienne ou mécanicien en systèmes de climatisation résidentielle
9. Tôlière/tôlier
10. Monteuse ou monteur de tuyaux de vapeur

Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 11 métiers restreints

1. Technicienne ou technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues
2. Réparatrice ou réparateur de carrosserie et de dommages résultant d'une collision, cat. 1
3. Réparatrice ou réparateur de carrosseries automobiles, cat. 2
4. Technicienne ou technicien d'accessoires électroniques d'automobile
5. Technicienne ou technicien d'entretien automobile
6. Technicienne ou technicien de systèmes électriques et d'alimentation en carburant
7. Coiffeur ou coiffeuse
8. Technicienne ou technicien de motocyclettes
9. Technicienne ou technicien de boîtes de vitesses
10. Technicienne ou technicien d'entretien de camions et d'autocars
11. Technicienne ou technicien d'entretien de remorques de camions

L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE LE POUR ET LE CONTRE

Le présent résumé porte sur les arguments avancés dans le passé pour et contre l'augmentation du nombre de métiers à accréditation obligatoire. Ces arguments illustrent la complexité de cette question. En l'absence d'une mise à exécution efficace, il n'est pas garanti que l'on puisse en tirer avantage.

1. Santé et sécurité

Préambule : En élaborant les normes d'apprentissage et d'accréditation relatives à des professions ou métiers particuliers, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités tient compte de la formation aux normes de santé et de sécurité. C'est le ministère du Travail qui exécute la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, laquelle définit les exigences relatives à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs. Comment l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire influera-t-elle sur la santé et la sécurité?

Pour	Contre
<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la sécurité des travailleurs La formation insuffisante des travailleurs est souvent à l'origine d'une production ou d'une construction ne respectant pas les normes (notamment des situations « catastrophiques ») 	<ul style="list-style-type: none"> Limitation de la concurrence au détriment de la santé et de la sécurité La sécurité et la compétence peuvent être adéquatement assurées au sein de l'entreprise par un superviseur, des ingénieurs et les propriétaires, sans l'intervention du gouvernement

2. Inscription de nouveaux apprentis et apprenties

Préambule : Ces dernières années, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a fixé des objectifs visant à augmenter le nombre des inscriptions, ce qui a pu se faire de nombreuses façons, dont l'établissement de nouveaux métiers et professions d'apprentissage. Comment l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire influera-t-elle sur l'inscription de nouveaux apprentis?

Pour	Contre
<ul style="list-style-type: none"> Incitation accrue de nouveaux travailleurs Hausse du nombre d'apprentis, étant donné que le travail ne peut être effectué que par un travailleur accrédité ou un apprenti inscrit Incitation à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> Limitation artificielle de l'accès par le biais de quotas restrictifs D'autres facteurs comme l'engagement envers la formation et les forces du marché, plutôt que l'accréditation obligatoire, influent sur les inscriptions Exigence réglementaire inutile

3. Nombre d'apprentis qui terminent leur formation

Préambule : Il semble y avoir une même attention, sinon une plus grande attention portée à l'achèvement de la formation qu'aux inscriptions. Comment l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire influera-t-elle sur le nombre d'apprentis qui terminent leur formation?

Pour	Contre
<ul style="list-style-type: none"> • Bien mise à exécution, l'accréditation obligatoire exige l'achèvement de la formation et cela dissuade de tout abus les employeurs qui écourtent la formation pour ne pas perdre les avantages que représentent les apprentis à bas salaires • Le certificat de qualification professionnelle est un gage d'excellence 	<ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation du nombre d'apprentis terminant leur formation découle d'autres facteurs, dont l'engagement envers la formation et les forces du marché, plutôt que de l'accréditation obligatoire

4. Protection des consommateurs

Préambule : D'après le site Web du gouvernement, le ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs a pour mission de favoriser un marché équitable, sûr et informé – un marché dans lequel les droits des consommateurs sont pleinement protégés. Des lois protègent ces droits en établissant les règles du jeu concernant la plupart des transactions. Comment l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire influera-t-elle sur la protection des consommateurs?

Pour	Contre
<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la sécurité et de la satisfaction du public et des consommateurs • Amélioration de la « qualité » des constructions et des produits • Protection du public contre les résultats de l'incompétence dangereuse • Promotion de l'égalité des chances, prévention de toute concurrence déloyale, au profit à la fois de l'industrie, des travailleurs et des consommateurs • La formation insuffisante des travailleurs est souvent à l'origine d'une production ou d'une construction ne respectant pas les normes (notamment des situations « catastrophiques ») 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation de la concurrence au détriment de la protection des consommateurs • Protection adéquate des intérêts du public et des consommateurs grâce <ul style="list-style-type: none"> ○ à des acheteurs avertis ○ à des codes du bâtiment et à des règlements spéciaux ○ à des garanties ○ à la surveillance ○ à des pressions concurrentielles pour maintenir une bonne réputation

5. Impact économique

Préambule : Quel sera l'impact économique de l'extension de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire?

Pour	Contre
<p><u>Offre de main-d'œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Plus grandes disponibilité et mobilité de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Limitation automatique de l'offre de main-d'œuvre, entraînant des répercussions négatives, surtout en situation de pénurie. En règle générale, moyen inefficace d'affecter la main-d'œuvre; limitation de la mobilité (dans les cas où seule une partie des compétences est exigée)
<p><u>Coût</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Diminution de la responsabilité des employeurs – moins de litiges, moins de plaintes de clients, des primes d'assurance moins élevées, etc. Augmentation justifiable des salaires et accroissement de la sécurité d'emploi Coûts de main-d'œuvre réduits et progressifs pendant les périodes d'apprentissage Rémunération équitable de la main-d'œuvre pour les compétences requises Diminution des activités économiques clandestines (pourvu qu'il y ait une mise à exécution efficace) Incitation à la conservation de l'actif, à savoir la préservation du capital 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des coûts totaux de main-d'œuvre Les mouvements syndicaux sont avantageux, ce qui mène à des coûts de main-d'œuvre à la hausse (salaires et avantages sociaux) Avec des coûts à la hausse, diminution de la capacité (surtout des fabricants) de faire concurrence sur les marchés national et international Mise à exécution onéreuse et difficile sur le plan de la logistique Hausse des coûts pour le gouvernement
<p><u>Compétitivité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Meilleures réputations grâce à l'amélioration de la compétence et de l'efficacité Garantie d'une formation en cours d'emploi adéquate grâce à des quotas appropriés et à un enseignement en classe Plus grande possibilité de recevoir une excellente formation initiale et de suivre les progrès des technologies des métiers, grâce à des centres de formation dotés de personnel chevronné et bien surveillés 	<ul style="list-style-type: none"> Limitation de la concurrence au détriment de la santé, de la sécurité et de la protection des consommateurs Limitation de la souplesse qui permet de satisfaire aux besoins de la nouvelle économie Le régime intraprovincial d'accréditation obligatoire pourrait limiter la mobilité interprovinciale Les mouvements syndicaux sont avantageux, en ce qui concerne la disponibilité de la main-d'œuvre ou les restrictions afférentes,

Pour	Contre
	la préservation de l'autorité, les perspectives d'emploi
<p><u>Économie clandestine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diminution des activités économiques clandestines (pourvu qu'il y ait une mise à exécution efficace) • Promotion de l'égalité des chances, au profit des employeurs dont la convention collective comporte des clauses semblables à l'accréditation obligatoire • Promotion de l'égalité des chances, prévention de toute concurrence déloyale, au profit à la fois de l'industrie, des travailleurs et des consommateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'accréditation obligatoire peut promouvoir l'égalité des chances, elle accorde des avantages injustifiés à des entreprises autrement inefficaces et augmente aussi les coûts pour les consommateurs • Tendance à accroître l'activité économique clandestine (à savoir, afin d'éviter de satisfaire à l'accréditation obligatoire)

6. Ramifications diverses – métier dans son ensemble et ensemble de compétences

Pour	Contre
<p><u>Métier dans son ensemble</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une main-d'œuvre homogène possédant de vastes compétences est synonyme d'une économie plus performante qu'un mélange de compétences restreintes et vastes, de faible et de haut niveau • Souvent, les travailleurs ne possédant qu'un ensemble de compétences et partiellement formés ne comprennent pas l'impact de leur travail sur l'ensemble de l'œuvre entreprise • En évitant de diviser les métiers en spécialités ne nécessitant que des compétences restreintes, on peut offrir des perspectives de carrière plus intéressantes et plus stables • On évite le mélange des métiers et des compétences • Les gens de métier peuvent tirer une juste fierté de leur travail • Une plus grande sécurité d'emploi est assurée • Le niveau général de compétence de l'ensemble de la main-d'œuvre est rehaussé, et la qualité du produit ou du service est améliorée 	<ul style="list-style-type: none"> • La délimitation rigide des métiers entrave les pratiques de travail souples • Il est difficile de délimiter les métiers à accréditation obligatoire, ce qui donne lieu à des conflits d'autorité dans des domaines de « chevauchement » • Cela ne répond pas aux besoins des employeurs spécialisés dans certains créneaux où la formation modulaire est appropriée et suffisante • Cela empêche l'introduction stratégique des formations intermédiaire, modulaire et axée sur un ensemble de compétences • Cela réduit la mobilité (dans les cas où seule une partie des compétences est exigée) • Certaines tâches dans des métiers à accréditation obligatoire ne nécessitent pas de posséder toutes les compétences et pourraient être exécutées plus efficacement par des assistants • Cela empêche une réponse rapide aux changements dans les technologies de la fabrication et de la construction

<u>Ensemble de compétences</u>	<ul style="list-style-type: none">• Les ensembles de compétences offrent plus de latitude aux employeurs devant composer avec des exigences de travail qui changent fréquemment• Cela permet une réponse souple aux besoins d'affectation variables et souvent imprévisibles• Cela réduit la fréquence des conflits d'autorité	<ul style="list-style-type: none">• Limitation de la mobilité• Création de spécialités ne nécessitant que des compétences restreintes au sein des métiers, limitation des perspectives de carrière• Prévention de la fusion éventuelle de syndicats de métier
--------------------------------	--	---

ANNEXE 4 - INVITATION À PARTICIPER AUX RÉUNIONS DU GROUPE DE RÉFLEXION

Le 14 janvier 2008

À l'attention des intervenants dans le secteur de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle

Je vous ai écrits le 10 décembre 2007 pour vous inviter à présenter un mémoire sur l'impact de l'élargissement de l'accréditation obligatoire aux métiers pour lesquels l'accréditation est volontaire. La date limite pour la réception des mémoires est le 25 janvier 2008. Je ne doute pas qu'ils seront des plus intéressants.

J'avais mentionné dans mon courrier que je renconterais les intervenants de toute la province. Je suis donc heureux de vous annoncer les dates de ces rencontres. Six réunions de groupes de réflexion seront organisées :

- Lundi 11 février 2008 – TORONTO
- Vendredi 15 février 2008 – TORONTO
- Mardi 19 février 2008 – OTTAWA
- Mercredi 20 février 2008 - SUDBURY
- Jeudi 21 février 2008 - THUNDER BAY
- Vendredi 22 février 2008 - LONDON

Chacune des rencontres se déroulera sur une demi-journée (consulter le formulaire d'inscription pour plus d'information). Les discussions, tenues en petits groupes, auront un animateur et porteront sur des questions ayant été soulevées dans les mémoires.

Je vous remercie de votre intérêt et de votre soutien et je me réjouis de vous rencontrer prochainement.

Veuillez agréer mes sincères salutations.



Tim Armstrong
Conseiller chargé de l'examen de l'accréditation obligatoire

Pièce jointe

ANNEXE 5 - RÉTROSPECTIVE DE L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

Date	Événement	Remarques
1928	LA LOI INTITULÉE <i>APPRENTICESHIP ACT</i> EST ÉDICTÉE Dans les années 1920, il y avait une pénurie de gens de métiers qualifiés dans le secteur de la construction. Les employeurs et les mouvements syndicaux s'efforçaient de mettre sur pied des méthodes de formation plus efficaces pour les jeunes travailleurs. Les syndicats et les employeurs du secteur de la construction mirent sur pied en 1927 un organisme bénévole, le Construction Apprenticeship Council of Ontario, afin d'élaborer des programmes d'apprentissage. De ces efforts est né en 1928 l' <i>Apprenticeship Act</i> .	Des métiers spécialisés sont désignés à partir de 1928, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi qui la remplace en 1964.
1944	La loi est modifiée pour y introduire des dispositions sur l'accréditation et le maintien des droits acquis.	
1944	L'accréditation obligatoire est adoptée pour le métier de <u>réparateur de véhicules automobiles</u> afin de protéger le public contre les malfaçons. L'accréditation obligatoire est adoptée pour le métier de <u>coiffeur</u> .	Remarque : les métiers pour lesquels l'accréditation devient obligatoire sont soulignés.
1953	Le métier de réparateur de véhicules automobiles est divisé en quatre branches : <u>mécanicien de moteur</u> , <u>réparateur de carrosserie</u> , <u>réparateur de systèmes électriques et d'alimentation en carburant</u> , <u>tôlier</u> .	On assiste à la poursuite de la spécialisation des métiers du secteur automobile dans les années 1990.
1962	COMITÉ SPÉCIAL SUR LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE Un Comité spécial de l'Assemblée législative (présidé par l'honorable Simonett) est mis sur pied afin d'examiner en profondeur l' <i>Apprenticeship Act</i> et de faire des recommandations sur l'ensemble des questions concernant le système d'apprentissage, la formation des travailleurs et les rôles respectifs du gouvernement, de l'industrie et des syndicats dans ce secteur.	
1963	EXTRAIT DU RAPPORT SIMONETT, PAGES 37 – 38 (i) Pour mettre sur pied le programme d'apprentissage, il faut offrir plus d'avantages aux jeunes travailleurs pour les encourager à y participer. Cela ne pourra se faire que si l'on accorde à ceux qui terminent leur formation une reconnaissance en bonne et due forme. (ii) C'est pourquoi nous pensons que l'accréditation obligatoire devrait concerner l'ensemble des métiers susceptibles d'en tirer profit. Son	Recommandation sur l'accréditation obligatoire

Date	Événement	Remarques
	<p>adoption permettra de garantir que seules les personnes ayant démontré leur aptitude pour un métier donné seront autorisées à l'exercer. Non seulement cela encouragera ceux qui souhaitent travailler dans le secteur de la construction, mais cela servira l'intérêt public en garantissant des normes minima de compétence. (On fera remarquer que l'accréditation obligatoire est déjà en vigueur pour les métiers du secteur des véhicules automobiles et de la coiffure).</p>	Encouragement à la formation.
	<p>Il existe un risque que l'accréditation obligatoire soit utilisée dans le cadre d'un stratagème d'ensemble visant à réduire le nombre de travailleurs et exploiter ainsi le public. Il appartiendra aux représentants du gouvernement qui sont étroitement liés à la mise en place du programme d'apprentissage de faire en sorte que cela ne se produise pas.</p>	Protection du public (critère).
	<p>Nous insistons également sur le fait que l'accréditation obligatoire ne sera appliquée aux métiers que si elle est accompagnée par des textes de lois ou des règlements qui reflètent les recommandations suivantes.</p>	Reconnaissance du risque lié à la disponibilité et au contrôle de la main-d'œuvre
1963	L'accréditation obligatoire est adoptée pour le métier de <u>barbier</u> .	
1964	L'INTRODUCTION DE LA LOI INTITULÉE APPRENTICESHIP AND TRADESMEN'S QUALIFICATION ACT, 1964, FAIT L'OBJET D'UN DÉBAT À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE.	
20 janvier 1964	– PREMIÈRE LECTURE du projet de loi : L'honorable.	
H. L. Rowntree (ministre du Travail)	<p>« ...pour permettre la reconnaissance officielle des gens de métier; pour répondre au besoin évident en travailleurs spécialisés auquel la province devra faire face dans les années à venir; pour encourager la formation des personnes œuvrant déjà dans le secteur, afin qu'elles soient en mesure d'intégrer les changements technologiques qui interviennent de façon si rapide; pour aider à offrir des débouchés à de nombreux jeunes de la province qui termineront leurs études secondaires dans les années à venir ».</p>	
28 janvier 1964	– DEUXIÈME LECTURE du projet de loi : L'honorable.	
H. L. Rowntree (ministre du Travail)	<p>« ...Les discussions intervenues avec tous les groupes concernés représentant les employeurs, les employés, les éducateurs et autres, ont permis de réaliser à quel point nous devons accorder de plus en plus d'importance à au moins deux préoccupations majeures : la</p>	

Date	Événement	Remarques
	<p>première est le besoin de former plus de gens aux métiers spécialisés de plus en plus demandés par l'industrie de nos jours. La seconde concerne le besoin de fournir aux apprentis qualifiés et aux gens de métier un document attestant leurs compétences et leur formation pour qu'ils obtiennent le statut auquel ils ont droit dans leur secteur et aux yeux du public qu'ils servent. Reconnaissant le caractère essentiel de cette dernière, nous avons décidé d'établir l'accréditation obligatoire pour un certain nombre de métiers importants visés par le programme d'apprentissage, et d'étendre l'accréditation volontaire à un certain nombre d'autres métiers pour lesquels des certificats de qualification professionnelle n'étaient pas délivrés auparavant. Je voudrais insister sur le fait qu'en introduisant l'accréditation obligatoire, nous ne cherchons pas à imposer des restrictions à nos gens de métier, mais bien à améliorer leur statut auprès de leurs employeurs, leurs employeurs potentiels et du grand public grâce à un document prouvant leur qualification. Cette accréditation obligatoire a déjà démontré sa valeur et son efficacité dans la province, dans trois métiers : réparateur de véhicules automobiles, coiffeur et barbier. Assurément, avec le regain de statut que ces métiers ont connu depuis l'accréditation obligatoire, il sera avantageux pour toutes les personnes concernées d'appliquer le même principe aux autres métiers... nous sommes convaincus de pouvoir améliorer considérablement le statut de tous les travailleurs de métier actuels; et tout aussi important, que les incitatifs qu'offriront une formation efficace et une accréditation suscitera considérablement l'intérêt des jeunes qui seront motivés à apprendre ces métiers, à devenir compétents et à joindre les rangs des gens de métier, augmentant ainsi leur nombre. L'expérience avec les métiers de réparateur de véhicules automobiles, de coiffeur et de barbier abonde déjà dans ce sens. » [traduction]</p>	<p>Critère identifié : - rehausser le statut avec une preuve de qualification (sans chercher à imposer des restrictions).</p>
	<p>Le 7 mai 1964 – comité de l'Assemblée législative, « ...les articles 1 à 22 inclusivement sont acceptés. »</p>	<p>Avantages/résultat - pousser les jeunes gens à joindre les rangs des travailleurs de métiers et augmenter leur nombre.</p>
1964	<p><i>Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle, 1964</i> (remplace la <i>Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier</i>)</p>	<p>Supposez que le projet de loi est adopté en 3^e lecture.</p> <p>Le cadre législatif n'inclut pas les critères. Depuis que cette loi a été édictée, il n'y a eu aucune modification importante.</p>
1964	<p><u>Électricien/électricienne en construction et entretien</u>, métier à accréditation obligatoire <u>Électricien local et rural/électricienne locale et rurale</u>, métier à accréditation obligatoire</p>	

Date	Événement	Remarques
	<u>Mécanicien/mécanicienne de réfrigération</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Réparateur/réparatrice de montres</u> , métier à accréditation obligatoire	
1965	<u>Plombier/plombière</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Monteur/monteuse de conduites de vapeur</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Tôlier/tôlière</u> , métier à accréditation obligatoire	
1966	CRÉATION DU COMITÉ CONSULTATIF GÉNÉRAL RELATIF À LA FORMATION INDUSTRIELLE. Il a été constitué en vue d'aider le gouvernement à adapter la formation par apprentissage à l'évolution des besoins en main-d'œuvre de l'industrie générale et pour étudier les mérites et les répercussions de l'accréditation obligatoire dans les métiers industriels.	Les membres du Comité proviennent de l'industrie.
1968	RAPPORT DU COMITÉ CONSULTATIF GÉNÉRAL RELATIF À LA FORMATION INDUSTRIELLE Après avoir reçu le rapport provisoire (1967), le Ministère a modifié le règlement pour tenir compte de l'accréditation volontaire des travailleurs de l'industrie générale.	Introduction de l'exemption des installations industrielles.
	Extrait (page 4)	
	1. Les règlements pour les métiers désignés comme étant des métiers agréés doivent être modifiés aussi rapidement que possible afin de prévoir une exemption à la Loi et aux Règlements dans leur forme actuelle pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie générale.	
	2. Des dispositions doivent être prises en vue de l'accréditation volontaire des travailleurs et travailleuses de l'industrie générale dans les métiers désignés comme étant des métiers agréés, pourvu que ces personnes satisfont aux exigences des normes du gouvernement provincial. On ne peut que féliciter le gouvernement de l'Ontario de ses efforts pour combler la pénurie de gens de métier spécialisés et accroître leur compétence par l'application de l'accréditation obligatoire. Le Comité reconnaît que l'accréditation obligatoire devrait avoir un effet bénéfique sur les métiers de la construction et l'industrie des services, mais pas dans l'industrie générale, et ce pour les raisons suivantes :	Fait renvoi à l'introduction de l'accréditation obligatoire pour combler la pénurie de compétences.
	1. La loi actuelle exige que certains employés de l'industrie obtiennent un certificat de qualification professionnelle dans les métiers, car leur travail comporte des éléments de ces métiers. Si l'employé est incapable de se qualifier pour un certificat, son travail devra être	Détermine seulement les chevauchements et

Date	Événement	Remarques
	fait par quelqu'un d'autre, qui n'a pas l'habitude de le faire, aux dépens de quelqu'un qui le fait depuis toujours.	le potentiel des travailleurs agréés qui peuvent exécuter le travail, ce qui entraîne des pertes d'emploi pour des personnes qui par ailleurs sont compétentes.
	2. La définition arbitraire du règlement suscite des problèmes sans précédent sur le plan juridique. 3. L'accréditation obligatoire : a) ne reconnaît pas le fait que le mélange de compétences variera dans l'industrie, par exemple, dans les métiers mécanique et électrique; b) ne reconnaît pas que, dans les plus petites organisations industrielles en particulier, le travail est insuffisant dans chacun des métiers agréés pour justifier des employés à temps plein; c) menace la sécurité d'emploi de nombreuses personnes en empêchant les spécialistes dans un ou deux domaines du métier d'obtenir un emploi; d) ne reconnaît pas que certains des éléments du travail des métiers agréés est exécuté par des personnes qui détiennent un permis d'un autre organisme du gouvernement provincial, mais qui ne se qualifient peut-être pas pour un certificat de qualification professionnelle; e) peut entraver l'évolution de profils de travail efficaces. Le développement de nouvelles technologies demande plus de souplesse que ne le prévoit la définition rigide des métiers traditionnels du règlement.	Une définition de référence arbitraire est importante en ce qu'elle laisse entendre que les législateurs, au moment de l'adoption de la Loi de 1964, ne prévoyaient pas de revendications de compétences.
1969	<u>Mécanicien/mécanicienne de boîtes de vitesses</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Mécanicien/mécanicienne des freins et du réglage de la géométrie des roues</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Mécanicien/mécanicienne de motocyclettes</u> , métier à accréditation obligatoire <u>Mécanicien/mécanicienne de remorques de camions</u> , métier à accréditation obligatoire	
1970	GROUPE D'ÉTUDE SUR LA FORMATION INDUSTRIELLE Il a été mis sur pied par le ministère du Travail afin d'étudier les programmes de formation industrielle existants et de formuler des recommandations. Parmi celles-ci, la nécessité d'assurer des normes adéquates de compétence dans la main-d'œuvre spécialisée et la responsabilité du gouvernement dans ce domaine, par exemple en imposant l'accréditation obligatoire.	Le MTR administre les programmes de certification et d'apprentissage, ensuite transférés aux ministères axés sur l'« éducation ».
1973	FORMATION POUR L'AVENIR DE L'ONTARIO : RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR LA FORMATION INDUSTRIELLE, PRÉSIDÉ PAR W.R. DYMOND	

Date	Événement	Remarques
	Extrait du Rapport :	La recommandation de supprimer l'accréditation obligatoire n'est pas adoptée.
	(page 172) « recommandation 33	<p>Consultez le Rapport à la page 172 pour obtenir l'explication de la recommandation. Bref, on y discute des effets économiques secondaires indésirable : augmentation des salaires, coûts des services aux consommateurs augmentés artificiellement, entrave à la spécialisation efficace et affectation du travail qui augmente également les coûts. « L'octroi d'un permis renforce les mesures que les syndicats ont créées pour protéger la position économique de leurs membres et l'améliorer. Ces mesures ne peuvent (ni ne doivent) être défendues comme étant dans l'intérêt public, par conséquent, elles ne doivent pas être défendues par la politique publique. » [traduction]</p>
1980	MÉTIER D'ÉLECTRICIEN ET « LQPAGM »	Les métiers d'électricien et de conducteur de grue mobile (1986) sont les seuls métiers inclus à la fois dans la LQPAGM et les lois
	Accréditation exigée en vertu de la LQPAGM pour les électriciens et électriciennes dans les lois en matière de santé et sécurité visant les travailleurs. Ultérieurement, l'exigence est établie en vertu de lois codifiées en matière de santé et sécurité visant les travailleurs (<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>), puis du Règlement de l'Ontario	

Date	Événement	Remarques
	213/91, chantiers de construction, art. 181.	sur l'apprentissage. Supposez que les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs justifiait l'exigence complémentaire de la LQPAGM.
1982	<u>Métiers relatifs aux engins de levage</u> transférés du ministère de la Consommation et du Commerce (MCC) : Conducteur/conductrice de grue mobile et Conducteur ou conductrice de grues à tour. Programme d'apprentissage mis en œuvre.	Pendant la période du MCC et depuis 1969, les opérateurs de matériel de levage devaient détenir un permis.
1986	MÉTIERS DE CONDUCTEUR DE GRUE ET LQPAGM Accréditation exigée en vertu de la LQPAGM pour les conducteurs et conductrices de grue dans les lois en matière de santé et sécurité visant les travailleurs. Ultérieurement, l'exigence est établie en vertu de lois codifiées en matière de santé et sécurité visant les travailleurs (<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>), puis du Règlement de l'Ontario 213/91, chantiers de construction, art. 150.	
1990	<u>Métier de conducteur de grue mobile</u> divisé en deux branches : branche 1 (plus de huit tonnes), branche 2 (huit à quinze tonnes).	
1990	<i>La Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle, 1964</i> qui est maintenant <i>la Loi de 1990 sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier, 1990</i> .	
1990	Division du métier de réparateur de carrosseries automobiles : <u>Réparateur ou réparatrice de carrosseries et de dommages</u> , <u>Réparateur ou réparatrice de carrosseries automobiles</u>	
1991	Barbier et coiffeur regroupés en un seul métier : <u>coiffeur</u> .	
1993	MISE EN APPLICATION TRANSFÉRÉE AU MTR La mise en application de l'accréditation obligatoire en vertu de la LQPAGM pour les métiers de la construction et du secteur force motrice est transférée au ministère du travail, par une délégation de pouvoir et un décret. La mise en application du métier de coiffeur relève toujours du MFCU.	Le décret est révoqué en 2004.
1994	<u>Retrait du statut de métier des réparateur/réparatrices de montres</u> en raison d'un manque d'activité depuis sa création.	

Date	Événement	Remarques
1995	ENTENTE DE DISPOSITION SUR L'ÉQUIVALENCE ENTRE L'ONTARIO ET LE QUÉBEC	Même si la disposition d'exemption du Règlement général de la <i>Loi de 1999</i> a été mise place, elle n'était pas en vigueur pendant que <i>Loi de 1999</i> l'était. La Loi a été révoquée en 2006 avec l'introduction de l'Entente sur la mobilité de la main d'œuvre entre l'Ontario et le Québec.
	<i>La Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique</i> est en vigueur (date non confirmée). Le Règlement général 1055 est modifié en vue d'inclure une disposition pour l'équivalence des métiers de la construction à accréditation obligatoire pour les travailleurs du Québec admissibles.	
1996	Le métier de mécanicien d'automobiles prend un nouveau nom et il est divisé : <u>Technicienne ou technicien d'entretien automobile</u> et <u>Technicienne ou technicien d'entretien de camions et d'autocars</u>	La division est motivée par l'évolution technologique.
1996	RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE	Les consultations s'amorcent. Introduction du concept que ce sont plutôt les ensembles de compétences que les métiers en gros qui doivent faire l'objet d'une accréditation obligatoire.
1998	<i>LA LOI DE 1998 SUR L'APPRENTISSAGE ET LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE (LARP)</i>	Les critères liés à l'obligation ou à la restriction ne sont pas inclus dans le cadre législatif, hormis ceux qui sont établis dans l'article objet.
	La LARP reçoit la sanction royale. L'un des éléments de l'objet de l'article 1(c) de la Loi est d'« offrir davantage de possibilités aux travailleurs de la province, accroître la compétitivité des entreprises ontariennes et garantir la protection du public et des travailleurs. » On introduit une nouvelle terminologie. On parle d'ensembles de compétences et d'ensembles restreints de compétences plutôt que de métier à accréditation obligatoire.	
1999	<u>Technicien ou technicienne d'accessoires électroniques d'automobile</u> , métier à accréditation obligatoire (sous-ensemble des technicienne ou technicien d'entretien automobile et des technicien ou technicienne de systèmes électriques et d'alimentation en carburant)	Le métier est introduit à la suite d'une mise en application à l'égard des entreprises qui n'installent que des démarreurs à distance.
1999	RÈGLEMENT 572/99 DE L'ONTARIO EN VERTU DE LA LQPAGM ÉTABLI. Le Règlement décrit les exigences de la mise en application de l'accréditation obligatoire pour les métiers de la construction et du secteur force motrice.	

Date	Événement	Remarques
2000	<p><i>LA LOI DE 1998 SUR L'APPRENTISSAGE ET LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE (LARP), RÈGLEMENT SUR LES ENSEMBLES RESTREINTS DE COMPÉTENCES, EXEMPTIONS ET RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX</i></p> <p>La Loi et les règlements entrent en vigueur.</p>	
		La LQPAGM est modifiée en vue de s'appliquer aux métiers de la construction décrits dans la Loi ou les règlements. La LARP s'applique à tous les autres métiers.
2002	<p><u>Ensemble de compétences de l'installateur ou de l'installatrice de compteurs d'eau établi.</u></p> <p>Règlement sur les ensembles restreints de compétences de la LARP et le règlement sur les plombiers et plombières de la LQPAGM modifiés.</p>	
2002	<p>Métier de mécanicien ou mécanicienne d'appareils de levage désigné en vertu de la LARP. L'accréditation est obligatoire pour ce métier en vertu de la <i>Loi de 2000 sur les normes techniques et la sécurité (LNTS)</i>. Les apprenti et apprenties qui ont terminé leur formation sont autorisés à passer l'examen d'accréditation de la LNTS.</p> <p>L'accréditation est obligatoire pour ce métier en vertu d'une loi distincte.</p>	
2004	<p>APPLICATION DU DÉCRET RÉVOQUÉ (MTR)</p> <p>Le MTR n'exécute plus la LQPAGM ou la LARP. Mise en application au moyen du Règlement 572/99 de l'Ontario en vertu de la LQPAGM.</p>	
2005	<p><u>Métier de technicien ou technicienne de climatiseurs résidentiels établi</u> (branche de du métier de mécanique de réfrigération et d'air climatisé)</p>	Recommandé par le CSP.
2006	<p>L'ENTENTE SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ENTRE L'ONTARIO ET LE QUÉBEC EST CONCLUE.</p> <p>Permet aux travailleurs québécois qui détiennent le certificat de qualification approprié dans les métiers de construction à accréditation obligatoire de travailler en Ontario sans avoir la reconnaissance professionnelle en Ontario. Prenez note que tous les métiers à accréditation obligatoire ne sont pas jugés équivalents (correspondance) à l'heure actuelle. Nous nous sommes engagés à évaluer ces métiers en vue d'établir la correspondance.</p>	
2006	INTRODUCTION DES CONTRAVENTIONS	

<i>Date</i>	<i>Événement</i>	<i>Remarques</i>
	Ne s'applique qu'aux métiers de la construction en vertu de la LQPAGM – pas aux métiers visés par la LARP.	
2006	LE MCFU A PUBLIÉ UN DOCUMENT POUR LES EXEMPTIONS. Il décrit toutes les exemptions des dispositions de la LQPAGM et de la LARP, notamment ce qui a trait aux chevauchements des compétences.	
2007	ANNONCE DE L'EXAMEN DE L'ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE Tim Armstrong est nommé à titre de conseiller indépendant pour examiner les répercussions de l'élargissement de l'accréditation obligatoire aux métiers à accréditation volontaire, en tenant compte de cinq facteurs : 1. santé et sécurité; 2. inscription de nouveaux apprentis et apprenties; 3. nombre d'apprentis qui terminent leur formation; 4. protection des consommateurs; 5. impact économique.	

ANNEXE 6 - QUOTAS POUR LES MÉTIERS

(Quotas des compagnes et compagnons par rapport aux apprentis et apprenties)

LOI SUR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE DES GENS DE MÉTIER (LQPAGM)

Quotas (compagnes et compagnons par rapport aux apprentis et apprenties)

Les quotas des compagnes et compagnons par rapport aux apprentis et apprenties sont exigées en vertu de la LQPAGM. La disposition relative aux quotas exige qu'une personne peut être inscrite en tant qu'apprentie par un employeur s'il a embauché le nombre prévu de compagnons ou de compagnes (le compagnon ou la compagne est le formateur/formatrice ou la personne qualifiée). Le quota minimum ou par défaut est décrit dans le Règlement 1055 par. 10(2). Le quota est un compagnon ou une compagne pour un apprenti ou une apprentie (1 pour 1), puis trois compagnons ou trois compagnes pour chaque apprenti ou apprentie supplémentaire (ou 3 pour 1).

Le tableau suivant indique les quotas précédents et actuels pour chaque métier en vertu de la LQPAGM.

MÉTIER	QUOTA		RÈGLEMENT	
	Quota actuel C : A	Quota précédent et année du changement	Règlement n°	Article du Règlement
1. Maçon ou maçonner en pierres et en briques	1:1, 3:1	1:1, 5:1 (2007)	1045	7
2. Finisseur ou finisseuse de béton	1:1, 3:1		1055	10(2)
3. Cimentier ou cimentière	1:1, 4:1		1046	7
4. Chaudronnier ou chaudronnière en construction	1:1, 3:1		1047	7
5. Mécanicien-monteur ou mécanicienne-monteuse de construction	1:1, 4:1		1 046	7
6. Poseur ou poseuse de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes	1:1,4:1		97/01	5
7. Jointoyeur et plâtrier ou jointoyeuse et plâtrière	1:1, 3:1		99/01	10(2)
8. Électricien ou électricienne : Construction et Entretien (1)	1:1 2:1, 3:1	1:1, 3:1 (1991)	1051	8
9. Électricien ou électricienne : Local et Rural (1)	1:1 2:1, 3:1	1:1, 3:1 (1991)	1 051	8
10. Installateur ou installatrice de revêtements de sol	1:1		98/01	5

MÉTIER	QUOTA Compagnon ou compagnie à apprenti ou apprentie Règlement 1055 par. 0(2) 1:1, 3:1 (à moins que le règlement visant le métier n'énonce autre chose.)		RÈGLEMENT	
	Quota actuel C : A	Quota précédent et année du changement	Règlement n°	Article du Règlement
11. Charpentier-menuisier général ou charpentière-menuisière générale	1:1, 4:1	1:1, 5:1 (2005)	1056	8
12. Technicien ou technicienne du verre et du métal architecturaux	1:1, 2:1	1:1, 4:1 (2007)	331/07	5
13. Calorifugeur ou calorifugeuse (chaleur et froid)	1:1, 3:1		1 055	10(2)
14. Conducteur ou conductrice d'engins de levage : conducteur ou conductrice de grues mobiles cat. 1	1:1		1060	16
15. Conducteur ou conductrice d'engins de levage : conducteur ou conductrice de grues mobiles cat. 2	1:1		1 060	16
16. Opérateur/opératrice de treuil : Conducteur ou conductrice de grues à tour	1:1		1 060	16
17. Ferronnier ou ferronnière (construction et ornements) cat. 2	1:1, 2:1	1:1, 7:1 (2007)	329/07	7
18. Ferronnier ou ferronnière (généraliste) cat. 1	1:1, 2:1		329/07	7
19. Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice cat. 1 (secteurs commercial et résidentiel)	1:1, 2:2, 3:2, 4:2, 5:3		101/01	7
20. Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice cat. 2 P-D industriel	1:1, 2:2, 3:2, 4:2, 5:3		101/01	7
21. Plombier ou plombière	1:1, 3:1		1073	7
22. Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique	1:1		1067	9
23. Monteuse ou monteuse de béton préfabriqué	1:1, 3:1		1 055	10(2)
24. Finisseur ou finisseuse de béton préfabriqué	1:1, 3:1		1 055	10(2)
25. Mécanicien ou mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé	1:1, 2:1, 3:2, 4:2, 5:3, 6:3, 7:4	1:1, 3:1 (2005)	75-05	6
26. Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de climatisation résidentiels	1:1, 2:1, 3:2, 4:2, 5:3, 6:3, 7:4		75-05	6
27. Monteuse ou monteuse de barres d'armature cat. 3	1:1, 2:1	1:1, 3:1 (2007)	329/07	7

MÉTIER	QUOTA Compagnon ou compagne à apprenti ou apprentie Règlement 1055 par. 0(2) 1:1, 3:1 (à moins que le règlement visant le métier n'énonce autre chose.)		RÈGLEMENT	
	Quota actuel C : A	Quota précédent et année du changement	Règlement n°	Article du Règlement
28. Maçon ou maçonner en restauration	1:1, 3:1		1 055	10(2)
29. Couvreur ou couvreuse	1:1, 3:1		96/01	10(2)
30. Tôlier ou tôlière	1:1, 3:1	1:1, 4:1 (2005)	1077	6
31. Installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies	1:1	1:1, 2:1 (2007)	1078	6
32. Monteur ou monteuse de conduites de vapeur	1:1, 3:1		1079	7
33. Poseur ou poseuse de carrelage	1:1, 3:1		1 055	10(2)

Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle (LARP)

La LARP demeure silencieux quant aux quotas des compagnons ou compagnes par rapport aux apprentis ou apprenties. Toutefois, les comités sectoriels ont déterminé des directives en matière de quotas à partir des résumés du programme⁴⁶.

⁴⁶ Le document qui résume le programme est comparable à un règlement visant un métier. Il présente la définition des métiers, les exigences et les directives propres au métier. Les quotas sont précisés à titre de directives; il ne s'agit pas d'une exigence.

Quotas autorisés par la loi pour l'ensemble des administrations (C/A)

Métier	T.-N.-L.	N.-É.	Î.-P.-É.	N.-B.	QC	ON	MB	SK	AB	C.-B.	T.N.-O.	YK	NU
Maçon/maçonne en pierres et en briques	1:1	1:1	1:1	1:1	5:1	1:1-3:1	1:1-3:1	1:1	1:1	AQ	AM	1:1	T.N.-O.
Chaudronnier/chaudronnière en construction	T.N.-O.	1:1	1:1	1:1	5:1	1:1-3:1	1:1-2:1	1:1-5:1	1:1-1:1	AQ	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.
Électricien ou électricienne : Construction et Entretien	1:1	1:1	1:1-3:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1-2:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Électricien ou électricienne : Local ou Rural	1:1	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	1:1-3:1	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	AQ	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.
Poseur/poseuse de revêtements de sol	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	1:1	1:1	T.N.-O.	1:1	AQ	1:1	1:1	1:1
Charpentier général	1:1	1:1	1:1	1:1	5:1	1:1-4:1	1:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Vitrière ou vitrier et mécanicienne ou mécanicien des métaux	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	3:1	1:1-2:1	1:1	1:3	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Conducteur ou conductrice de grues mobiles	1:1	T.N.-O.	T.N.-O.	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	AQ	1:1	T.N.-O.	T.N.-O.
Ferronnier ou ferronnière	T.N.-O.	4:1	T.N.-O.	1:1	5:1	1:1-2:1	1:1	1:1	1:1	AQ	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.
Peintre-décorateur et peintre-décoratrice (secteurs commercial et résidentiel)	1:1	1:1	T.N.-O.	1:1	5:1	1:1-2:1	1:1-3:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice (secteur industriel)	1:1	1:1	1:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1-3:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Plombier/plombière	1:1	1:1	1:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1-3:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Mécanicien et mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé	1:1	1:1	1:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Couvreur ou couvreuse	T.N.-O.	T.N.-O.	T.N.-O.	1:1	4:1	1:1-3:1	1:1	1:3	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Tôlier/tôlière	1:1	1:1	1:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	1:1
Installateur/installatrice de systèmes de protection contre les incendies	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1-2:1	1:1	1:1	AQ	1:1	1:1	T.N.-O.
Monteur/monteuse de conduites de vapeur	1:1	1:1	1:1	1:1	2:1	1:1-3:1	1:1-2:1	1:1-3:1	1:1	AQ	1:1	1:1	1:1

AM – aucun métier : AQ – aucun quota

ANNEXE 7 - MÉTIERS DÉSIGNÉS SCEAU ROUGE EN ONTARIO

Nom du métier Sceau rouge	Nom du métier de l'Ontario
• Boulanger ou boulangère	Boulanger ou boulangère
• Briqueteur ou briqueteuse	Briqueteur-maçon ou briqueteuse-maçonne
• Carrossier ou carrossière de véhicules automobiles (métal et peinture)	Réparateur ou réparatrice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision cat. 1
• Charpentier ou charpentière	Charpentier général
• Chaudronnier ou chaudronnière	Chaudronnier/chaudronnière en construction
• Coiffeur ou coiffeuse	Coiffeur/coiffeuse
• Conducteur/conductrice de grue mobile	Opérateur/opératrice de treuil : Conducteur ou conductrice de grues mobiles cat. 1
• Couvreur ou couvreuse	Couvreur ou couvreuse
• Cuisiner ou cuisinière	Cuisinier/cuisinière
• Ébéniste	Ébéniste
• Électricien industriel ou électricienne industrielle	Électricien industriel ou électricienne industrielle
• Électricien ou électricienne en construction	Électricien ou électricienne en construction et en entretien
• Ferronnier ou ferronnière (armature)	Monteur ou monteuse de barres d'armature
• Ferronnier ou ferronnière (construction et ornements)	Ferronnier ou ferronnière (construction et ornements)
• Ferronnier ou ferronnière (généraliste)	Ferronnier ou ferronnière (généraliste)
• Installateur ou installatrice de réseaux de gicleurs	Installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies
• Machiniste	Machiniste général ou machiniste générale
• Manœuvre en construction	Manœuvre en construction
• Mécanicien et mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé	Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de réfrigération et de climatisation
• Mécanicien ou mécanicienne de motocyclettes	Technicien ou technicienne de motocyclettes
• Mécanicien ou mécaniciennes de camions et de véhicules de transport	Mécanicien ou mécanicienne de camions et d'autocars
• Mécanicien-monteur industriel ou mécanicienne-monteuse industrielle	Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantiers)

- Monteur ou monteuse de conduites de vapeur/monteur ou monteuse de tuyaux Monteur/monteuse de conduites de vapeur
- Monteur-ajusteur ou monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques Monteur-ajusteur ou monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques
- Outilleur-ajusteur ou outilleuse-ajusteuse Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse
- Peintre de carrosseries automobiles Peintre de carrosseries automobiles
- Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice (secteur industriel) Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice (secteur industriel)
- Plombier/plombière Plombier/plombière
- Poseur ou poseuse de carreaux Poseur ou poseuse de carrelage
- Poseur ou poseuse de latte (spécialiste de systèmes intérieurs) Poseur ou poseuse de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes
- Poseur ou poseuse de revêtements de sol Poseur/poseuse de revêtements de sol
- Préposé ou préposée aux pièces Technicien ou technicienne au service des pièces
- Réparateurs ou réparatrices de remorques de camions Technicien ou technicienne à l'entretien et à la réparation de remorques de camions
- Soudeur ou soudeuse Soudeur ou soudeuse
- Technicien ou technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles Technicien ou technicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles
- Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique
- Technicien ou technicienne de machines agricoles Mécanicien ou mécanicienne de matériel agricole
- Technicien ou technicienne de véhicules récréatifs Technicien ou technicienne d'entretien et de réparation de véhicules récréatifs
- Technicien ou technicienne d'entretien d'appareils ménagers Technicien ou technicienne d'entretien d'appareils ménagers
- Technicien ou technicienne d'équipement lourd Mécanicien ou mécanicienne d'équipement lourd
- Technicien ou technicienne en électronique (biens de consommation) Technicien ou technicienne d'entretien d'appareils électroniques
- Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle Mécanicien ou mécanicienne d'appareils industriels
- Technicien ou technicienne en moteurs électriques Technicien ou technicienne en moteurs électriques
- Tôlier/tôlière Tôlier/tôlière

- Vitrier ou vitrière Technicien ou technicienne du verre et du métal architecturaux

Source : http://www.red-seal.ca/Site/trades/province/on_f.htm

ANNEXE 8 - FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

PROGRAMME D'ACHAT DE FORMATION EN CLASSE

	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
Financement (M\$)							
Obligatoire	25,8	23,0	24,6	26,8	28,7	38,2	32,6
Volontaire	24,6	20,5	20,7	21,7	24,7	34,3	30,6
Total	50,4	43,5	45,3	48,5	53,4	72,5	63,2
Journalier	59,81	51,01*	52,23	53,47	54,74	56,03	56,03

Remarques :

1. *Les droits de scolarité pour la formation en classe ont été introduits le 1^{er} août 2002. Le tarif journalier en 2002-2003 et chaque année par la suite, excluent les droits de scolarité de 10,00 \$ par jour (6 heures/jour).
2. Les valeurs en dollars sont fondées sur les plans de formation annuels pour les classes qui ont été validés plutôt que sur les charges constatées annuellement. Pour 2007-2008, la vérification des classes est en cours et la valeur en dollars sera rajustée une fois le processus terminé.
3. Les valeurs des programmes d'achat de formation en classe sont influencées par les classes ajoutées ou rajustées et les inscriptions à temps plein ou à temps partiel.
4. Veuillez prendre note des autres variables:
 - La durée du programme en classe pour un métier ou une profession est généralement de 24 semaines (trois périodes de huit semaines chacune).
 - D'autres sont plus ou moins longs.
 - Certains métiers ou professions obtiennent un tarif journalier plus élevé en raison de ce qu'il en coûte pour donner la formation : Métiers liés à la grue, à la conduite d'équipement lourd, et les techniques de lignes d'énergie électrique.

PROGRAMME DE PRÉAPPRENTISSAGE

	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
Financement (M\$)				
Obligatoire	2,7	2,0	2,6	3,0
Volontaire	3,4	6,0	5,3	4,9
Total	6,1	8,0	7,8	7,9
Nombre de projets				
Obligatoire	13	10	12	14
Volontaire	9	33	28	24
Total	32	43	40	38

Remarques :

1. Les projets sont attribués à la faveur d'un processus concurrentiel annuel.
2. Le financement est basé sur la valeur du contrat dont la durée peut s'étendre sur un an ou deux et ne reflète pas réellement les dépenses prévues par exercice financier.
3. Certains projets visent les métiers restreints ou pour lesquels l'accréditation est obligatoire et les métiers sans restriction pour lesquels l'accréditation est volontaire.

PROGRAMME APPRENTISSAGE-DIPLÔME

	04-05	05-06	06-07	07-08
Financement (M\$)				
Obligatoire		2,7	5,2	1,3
Volontaire	2,6	11,8	14,2	8,3
Total	2,6	14,5	19,4	9,6
Nbre de projets				
Obligatoire	-	7	12	3
Volontaire	6	24	30	19
Total	6	31	42	22

Remarques :

1. Les projets sont attribués à la faveur d'un processus concurrentiel annuel.
2. Le financement est basé sur la valeur du contrat dont la durée peut s'étendre sur 2 ou 3 années, et ne reflète pas réellement les dépenses prévues par exercice financier.

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Avril 2008

ANNEXE 9 - MÉTIERS DÉSIGNÉS POUR L'APPRENTISSAGE

Année d'implantation et nombre d'apprentis actifs (en date du 31 mars 2007)

<i>Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage de gens de métier :</i> 10 métiers pour lesquels l'accréditation est obligatoire		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
1	Électricien ou électricienne : construction et entretien (métier d'électricien instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1964)	1937	8 530
2	Électricien ou électricienne : secteurs domestique et rural	1964	126
3	Conducteur ou conductrice de grues mobiles, cat. 1	1982	378
4	Conducteur ou conductrice de grues mobiles, cat. 2	1990	70
5	Conducteur ou conductrice de grues à tour	1982	103
6	Plombier ou plombière (métier instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1965)	1937	4 133
7	Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de réfrigération et de climatisation (métier instauré à l'origine en 1947; accréditation devenue obligatoire en 1964)	1947	1 908
8	Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de climatisation résidentiels (branche du métier de mécanicien/mécanicienne en systèmes de réfrigération et de climatisation)	2005	171
9	Tôlier ou tôlière (métier instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1965)	1937	2 054
10	Monteur ou monteuse de tuyaux de vapeur (métier instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1965)	1937	847

<i>Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage de gens de métier :</i> 23 métiers à accréditation volontaire		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
1	Briqueteur-maçon ou briqueteuse-maçonne (métiers de briqueteur/briqueteuse et de maçon/maçonne instaurés à l'origine en 1928; devenus métiers à accréditation obligatoire en 1970 en vertu de la LQPAGM)	1970	1 292
2	Finisseur/finisseuse de béton	1999	245
3	Cimentier ou cimenterie	1967	5
4	Chaudronnier/chaudronnière en construction	1978	175
5	Mécanicien-monteur ou mécanicienne-monteuse de construction	1972	404
6	Poseur ou poseuse de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes (anciennement poseur ou poseuse de lattes, 1967)	2001	763
7	Jointoyeur et plâtrier ou jointoyeuse et plâtrière (anciennement plâtrier/plâtrière, métier instauré à l'origine en 1928; devenu métier à accréditation obligatoire en 2001 en vertu de la LQPAGM)	2001	332
8	Poseur/poseuse de revêtements de sol	2001	141
9	Charpentier-menuisier général ou charpentière-menuisière générale (anciennement charpentier/charpentière, métier instauré à l'origine en 1928; devenu métier à accréditation obligatoire en 1971 en vertu de la LQPAGM)	1971	5 366

10	Technicien ou technicienne du verre et du métal architecturaux (anciennement vitrier/vitrière spécialiste du métal, métier instauré à l'origine en 1970)	2007	610
11	Poseur ou poseuse de matériaux isolants	1999	247
12	Monteur ou monteuse de charpentes métalliques (structurales et ornementales), cat. 2 (métier de ferronnier/ferronnière implanté en 1973 et redéfini en 2007)	2007	549
13	Monteur ou monteuse de charpentes métalliques (généraliste), cat. 1 (voir ci-dessus)	2007	
14	Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice cat. 1 (secteurs commercial et résidentiel) (métier de peintre-décorateur/décoratrice instauré à l'origine en 1928; devenu métier à accréditation obligatoire en 1972 en vertu de la LQPAGM)	1972	399
15	Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice cat. 2 (secteur industriel) (voir ci-dessus)	1972	18
16	Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique	1979	846
17	Monteur ou monteuse de béton préfabriqué	1999	49
18	Finisseur ou finisseuse de béton préfabriqué	1999	8
19	Monteur ou monteuse de barres d'armature	1999	233
20	Maçon ou maçonne en restauration	1999	67
21	Couvreur ou couvreuse	2001	157
22	Installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies	1976	492
23	Poseur ou poseuse de carrelage	1999	110

Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 11 métiers restreints

		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
1	Technicien ou technicienne spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues	1969	137
2	Réparateur ou réparatrice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision cat. 1	1953	1 580
3	Réparateur ou réparatrice de carrosseries automobiles cat. 2	1990	221
4	Technicien ou technicienne d'accessoires électroniques d'automobile	1999	91
5	Technicien ou technicienne d'entretien automobile (métier de réparateur/réparatrice de véhicules automobiles instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1944)	1937	12 244
6	Technicien ou technicienne de systèmes électriques et d'alimentation en carburant	1953	
7	Coiffeur ou coiffeuse (métier instauré à l'origine en 1937; accréditation devenue obligatoire en 1944)	1937	8 016
8	Technicien ou technicienne de motocyclettes	1969	298
9	Technicien ou technicienne de boîtes de vitesses	1969	126
10	Mécanicien ou mécanicienne de camions et d'autocars	1996	3 656
11	Technicien ou technicienne d'entretien de remorques de camions	1969	252

<i>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 107 métiers sans restriction</i>		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
1	Intervenant éducatif ou intervenante éducative auprès de la petite enfance autochtone	2000	38
2	Agriculture - soigneur ou soigneuse de troupeaux laitiers	2001	63
3	Technicien ou technicienne de machines agricoles	1971	261
4	Agriculture - fruiticulteur ou fruiticultrice	2002	4
5	Agriculture - porcher ou porchère	2002	19
6	Mécanicien ou mécanicienne d'entretien d'aéronefs	2000	88
7	Technicien ou technicienne d'entretien d'appareils ménagers	2001	48
8	Arboriste	2000	281
9	Technicien ou technicienne de glaces de véhicule automobile	2003	37
10	Peintre de carrosseries automobiles	1969	185
11	Boulanger ou boulangère	1978	109
12	Boulanger-pâtissier ou boulangère-pâtissière	1981	299
13	Mécanicien ou mécanicienne de roulements	2000	1
14	Forgeron ou forgeronne	2000	4
15	Ébéniste	1982	757
16	Chef	2004	1
17	Assistant social ou assistante sociale auprès des jeunes	2000	980
18	Technicien ou technicienne en structures composites	2000	20
19	Programmeur ou programmeuse en commande numérique (CNC)	2005	2
20	Maneuvre en construction	2001	1 230
21	Aide-cuisinier ou aide-cuisinière cat. 1	1977	279
22	Cook Br. 2	1967	4 879
23	Concepteur ou conceptrice de matrices	2005	2
24	Dessinateur ou dessinatrice - conception mécanique	2000	7
25	Dessinateur ou dessinatrice - conception de moules en plastique	2000	36
26	Dessinateur ou dessinatrice - conception d'outils et de matrices	2000	12
27	Éducateur ou éducatrice de la petite enfance	2000	3 332
28	Éducateur ou éducatrice de la petite enfance – méthodes d'insertion	2000	103
29	Aide-enseignant ou aide-enseignante	2001	814
30	Technicien ou technicienne en moteurs électriques	2000	47
31	Préparateur ou préparatrice de commandes électriques (machines)	2000	10
32	Électricien ou électricienne en montage de lignes de tramway	2000	13
33	Électricien ou électricienne en entretien des signaux (TTC)	2000	63
34	Technicien ou technicienne d'entretien d'appareils électroniques	2000	38
35	Mécanicien ou mécanicienne d'appareils de levage	2002	393
36	Technicien ou technicienne en électricité pour l'industrie du spectacle	2005	2
37	Technicien ou technicienne de parements extérieurs isolants	2005	84
38	Mécanicien ou mécanicienne d'entretien de bâtiment	2000	375
39	Technicien ou technicienne en systèmes de bâtiment	2000	127
40	Ajusteur-assembleur ou ajusteuse-assembleuse (ensemble moteur)	2000	1
41	Ajusteur-soudeur ou ajusteuse-soudeuse	2000	1

<i>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 107 métiers sans restriction</i>		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
42	Sertisseur/orfèvre ou sertisseur/orfèvre	2000	7
43	Régleur-conducteur ou règleuse-conductrice de machines-outils	1978	3 847
44	Détaillant ou détaillante de quincaillerie, de bois et de matériaux de construction	2006	57
45	Technicien ou technicienne d'équipement lourd	1969	1 103
46	Conducteur ou conductrice d'équipement lourd : bouteur	2002	101
47	Conducteur ou conductrice d'équipement lourd : excavatrice	2002	119
48	Conducteur ou conductrice d'équipement lourd : tracto-pelle rétrocaveuse	2002	132
49	Palefrenier ou palefrenière	2000	135
50	Sellier-harnacheur ou sellière-harnacheuse	2001	1
51	Technicien ou technicienne en horticulture	2002	677
52	Mécanicien ou mécanicienne en hydraulique/pneumatique	2000	21
53	Électricien industriel ou électricienne industrielle	1986	1 937
54	Mécanicien-monteur industriel ou mécanicienne-monteuse industrielle	1979	4 319
55	Technicien ou technicienne en technologie de l'information - matériel	2000	378
56	Technicien ou technicienne en technologie de l'information – agent ou agente de centre d'appels - soutien technique	2006	3 732
57	Technicien ou technicienne en technologie de l'information - réseau	2000	84
58	Technicien ou technicienne en technologie de l'information - agent ou agente de centre d'appels- ventes internes	2006	76
59	Technicien ou technicienne en technologie de l'information - agent ou agente de centre d'appels - service à la clientèle	2006	133
60	Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle	2000	147
61	Serrurier ou serrurière	2000	30
62	Constructeur et intégrateur ou constructrice et intégratrice de machines-outils	2000	192
63	Technicien ou technicienne de moteurs marins	1980	225
64	Monteur-ajusteur ou monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques	2000	380
65	Fabricant ou fabricante en micro-électronique	2000	113
66	Usineur ou usineuse de pièces (véhicule moteur)	1969	77
67	Concepteur ou conceptrice de moules	2005	
68	Finisseur ou finisseur de moules et de matrices	2001	0
69	Confectionneur ou confectionneuse de moules	1978	788
70	Artisan ou artisane autochtone	2000	1
71	Ouvrier ou ouvrière de construction résidentielle autochtone	2000	76
72	Spécialiste de câblage de réseaux	2000	579
73	Fabricant ou fabricante de prismes et de lentilles de précision	2000	5
74	Mécanicien ou mécanicienne de machines à emballer	2000	47
75	Technicien ou technicienne au service des pièces	2001	195
76	Modeleur ou modeleuse	1991	31
77	Technicien ou technicienne d'entretien de piscines et de bains à remous	2001	63
78	Installateur ou installatrice de piscines et de bains à remous	2003	25

<i>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 107 métiers sans restriction</i>		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
79	Technicien ou technicienne de chariots élévateurs	2000	74
80	Tôlier ou tôlière de précision	2000	303
81	Opérateur ou opératrice de procédés industriels (secteur de l'énergie)	2006	82
82	Opérateur ou opératrice de procédés industriels : raffinerie, procédés chimiques et liquides	2000	121
83	Opérateur ou opératrice de procédés industriels : secteur de la transformation des aliments	2007	
84	Installateur ou installatrice de systèmes de pompage	2000	10
85	Technicien ou technicienne de wagons de chemin de fer	2005	17
86	Technicien ou technicienne de véhicules récréatifs	2000	68
87	Découpeur ou découpeuse de viande au détail	2000	106
88	Affûteur/tourneur ou affûteuse/tourneuse de cylindres	2000	1
89	Sellerie	2000	2
90	Affûteur/ajusteur ou affûteuse/ajusteuse de scies	2000	21
91	Mécanicien ou mécanicienne de remontées mécaniques	2000	9
92	Technicien ou technicienne de petits moteurs	1980	380
93	Coordonnateur ou coordonnatrice d'événements spéciaux	2003	28
94	Dynamiteur ou dynamiteuse – exploitation à ciel ouvert	2003	34
95	Assembleur ou assembleuse d'éléments de surface	2000	27
96	Technicien ou technicienne de pellicules minces	2000	2
97	Mécanicien ou mécanicienne de pneus, de roues et de jantes	2000	28
98	Affûteur ou affûteuse d'outils	2001	7
99	Outilleur-ajusteur ou outilleuse-ajusteuse	1978	2 138
100	Inspecteur ou inspectrice d'outils et d'appareils de contrôle	2000	3
101	Confectionneur ou confectionneuse d'outillage	2001	120
102	Conducteur ou conductrice de semi-remorques commerciales	2006	52
103	Technicien ou technicienne d'équipement de gazon	2004	13
104	Arboriste de services publics	2006	8
105	Foreur ou foreuse de puits d'eau	2000	11
106	Soudeur ou soudeuse	2002	738
107	Restaurateur-réparateur ou restauratrice-réparatrice de bateaux de bois	2000	6

<i>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle : 1 ensemble de compétences</i>		Année d'impl.	Act. Appr 2007-03-31
1	Installateur ou installatrice de compteurs d'eau (ensemble de compétences)	2002	1 018

Remarques :

- 1) Les métiers assujettis à la LARP dont l'année d'implantation est présentée comme étant 2000 sont des métiers initialement instaurés par l'employeur en vertu de la LQPAGM et qui ont ensuite été déplacés sous la juridiction de la LARP en 2000.

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Avril 2008

ANNEXE 10 - DESCRIPTIONS DE MÉTIERS RESTREINTS/MÉTIERS À ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE RÉSULTANT D'EXCEPTIONS

Exemptions à la LQPAGM

Électricien/électricienne (Règl. 1051)

- Ce règlement touche les électriciens/électriciennes en construction et en entretien, de même que les électriciens/électriciennes œuvrant dans les secteurs résidentiel et rural; ces deux métiers sont définis. Les exemptions stipulées dans les règlements visent les employés permanents d'établissements industriels; les personnes inscrites au PAJO ou à d'autres programmes semblables; les préapprentis; les électriciens industriels assujettis à la LARP chargés de l'entretien et de l'installation de machinerie dans un établissement industriel; mécanicien agréé en systèmes de réfrigération et de climatisation effectuant des travaux sur le système électrique des commandes sur de l'équipement commercial de réfrigération et de climatisation, et effectuant le raccord à un « fusible-sectionneur existant »; des travaux similaires réalisés sur de l'équipement résidentiel de réfrigération et de climatisation (incluant le raccordement à un panneau de fusibles existant); personnes employées par un entrepreneur externe effectuant des travaux sur le système électrique de machines et d'équipement utilisés dans les industries manufacturières; ceux qui entreprennent des travaux électriques sur des lignes électriques et de l'équipement qui permettent l'alimentation électrique des clients et des dispositifs d'éclairage d'autoroute et de feux de signalisation (employés exécutants); installateurs de systèmes de protection contre les incendies; travaux électriques sur des appareils de levage et des remonte-pentes (couvert par la CNTS); les personnes autorisées à effectuer le câblage électrique pour des appareils à combustible (gaz naturel ou propane) en vertu des lois et règlements de la CNTS; les personnes travaillant sur des attractions (CNTS); les personnes travaillant sur de l'équipement téléphonique ou sur de l'équipement électrique qui se raccorde à une source électrique; et les personnes effectuant des travaux électriques sur des systèmes de pompage en vertu de la *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*.

Conducteurs/conductrices d'engins de levage (Règl. 1 060)

- Ce métier à accréditation obligatoire englobe les conducteurs de grue mobile de cat. 1 (déplacement d'équipements de plus de 8 tonnes) et de cat. 2 (déplacement d'équipements de plus de 8 tonnes, mais de moins de 15 tonnes). Il comprend également les conducteurs de grues à tour avec flèche et mât. La seule exception exclusive concerne les opérateurs d'équipement de levage pour les véhicules de lutte contre l'incendie et pour les véhicules tracteurs.

Plombier (Règl. 1073)

- Les exceptions les plus notables concernent la pose de conduites dans les tranchées d'égouts, de drains ou de canalisations principales d'alimentation en eau; installateurs de compteurs d'eau (assujettis à la LQPAGM et aux règlements de la LARP concernant l'accréditation); monteurs de tuyaux de vapeur installant de la tuyauterie pour

l'acheminement de gaz ou des tubulures pour des systèmes pneumatiques ou de circulation d'air; mécanicien de réfrigération et d'air climatisé (tant commercial que résidentiel, assujettis à deux réglementations séparées); installateur de systèmes de protection contre les incendies (réglementation séparée en vertu de la LQPAGM, accréditation volontaire); mécaniciens-monteurs de construction (LQPAGM, accréditation volontaire); et mécaniciens-monteurs industriels (LARP, sans restriction); chaudronniers de construction (LQPAGM, accréditation volontaire); soudeurs sous la CNTS; les personnes travaillant sur la tuyauterie des appareils alimentés au gaz naturel et au propane (sous la CNTS).

Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé (Règl. 75/05)

- Englobe un ensemble de métiers lié aux systèmes de refroidissement et de chauffage installés et employés dans des environnements résidentiel, industriel, commercial ou institutionnel. Les mécaniciens en systèmes de climatisation résidentielle font partie d'une catégorie distincte tout comme les personnes qui installent des unités indépendantes de faible puissance dans des propriétés résidentielles. Les exceptions touchent les entrepreneurs externes (électriciens industriels sous la LARP); les personnes travaillant sur des appareils portatifs enfichables cloisonnés; les personnes qui interviennent dans la production de systèmes; électriciens agréés effectuant des travaux électriques sur de l'équipement de réfrigération et de climatisation; les personnes autorisées à travailler sur la « partie gaz » des appareils de réfrigération et de climatisation en vertu de la CNTS.

Tôlier/tôlière (Règl. 1077)

- Description générale : travail du métal en feuilles d'une certaine épaisseur, à savoir la fabrication, l'assemblage, la manipulation, l'érection, la mise en place, le démontage, la remise en état, l'ajustement, la transformation, la réparation et l'entretien des composantes de métal en feuilles. Les exceptions comprennent : vitriers spécialistes du métal (réglementation issue de la LQPAGM); mécaniciens en réfrigération et climatisation installant des réseaux de gaines en feuilles de métal, incluant les appareils résidentiels de réfrigération et de climatisation; électriciens; le travail du métal en feuilles là où il concerne le métier d'électricien (câblage, boîtes des commandes, etc.); mécaniciens-monteurs de construction (LQPAGM) et mécaniciens-monteurs industriels (LARP); briqueteurs-maçons (réglementation LQPAGM); charpentiers généraux (parement métallique, gouttières, couverture, etc., réglementation LQPAGM); installation de portes et de châssis de fenêtre en métal, etc. (vitriers spécialistes du métal, réglementation LQPAGM); ferronniers (réglementation LQPAGM); détenteurs d'un certificat de qualification professionnelle dans le domaine de l'industrie des combustibles ou travail avec les appareils au gaz naturel ou au propane (réglementation CNTS).

Monteur/monteuse de conduites de vapeur (Règl. 1079)

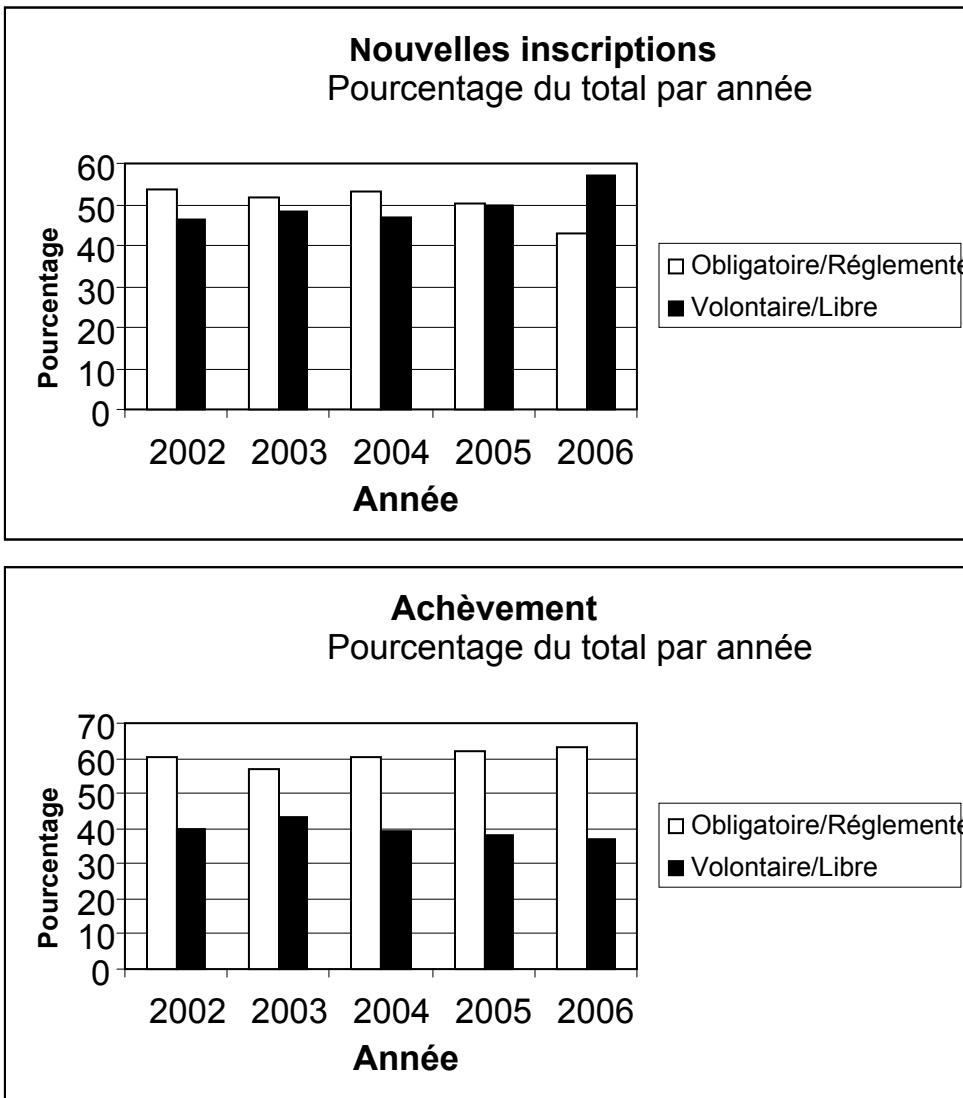
- Description générale : installation, entretien et réparation de systèmes industriels de chauffage/refroidissement, et installation de tuyauteries et de tubulures pour l'acheminement de gaz, ou pour des systèmes pneumatiques ou de circulation d'air. Les

exceptions comprennent : plombiers agréés; mécaniciens agréés en systèmes de réfrigération et de climatisation (réglementation LQPAGM); mécaniciens-monteurs industriels (LARP, procédés de tuyauterie en usine); chaudronniers en construction (réglementation LQPAGM); mécaniciens-monteurs de construction (réglementation LQPAGM); mécaniciens-monteurs industriels (LARP); soudeurs sous la CNTS effectuant des soudures sur de l'équipement installé par des monteurs de conduites de vapeur qualifiés; détenteurs d'un certificat de qualification professionnelle dans le domaine des combustibles (gaz naturel ou propane) (en vertu de la CNTS).

Exceptions à la LARP

- On dénombre 10 métiers du secteur de la force motrice faisant l'objet de restrictions en vertu de la LARP ou à l'égard desquels sont prévus des ensembles restreints de compétences (Règl. 565). Il s'agit des métiers suivants : technicien spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues; réparateur de carrosseries automobiles; réparateur de carrosserie et de dommages résultant d'une collision; technicien d'accessoires électroniques d'automobile; technicien d'entretien automobile; mécanicien de systèmes électriques et d'alimentation en carburant; technicien de motocyclettes; technicien de boîtes de vitesses; technicien d'entretien de camions et d'autocars; réparateur de remorques de camions.
- À noter que la section 12(1) de la Loi exige des personnes tenues de posséder un ensemble restreint de compétences de présenter un certificat pertinent, tel un certificat d'apprenti inscrit, ou de montrer une lettre de permission.
- Le règlement Motor Power Trades Exemption Regulation (566) prévoit un certain nombre d'exceptions, dont notamment les personnes qui procèdent au retrait et au remplacement de roues, jantes, glaces d'automobile, systèmes d'échappement, radiateurs, tuyaux de systèmes de refroidissement, thermostats, courroies de transmission de moteur, avertisseurs sonores, lampes monoblocs et ampoules, lentilles, fusibles, batteries et câbles de batterie, radios, amortisseurs ou ressorts, filtres à huile et filtres à air, filtres à gaz et bougies d'allumage, les personnes qui procèdent au remplacement et au remplissage de liquides, à la réparation et à l'équilibrage des pneus et des roues, et à la lubrification.
- Diverses autres exceptions de nature technique sont stipulées, dont notamment celle concernant les personnes qui effectuent le remplacement de roues ou de jantes sur des autocars et sur des camions lourds, et qui ont terminé avec succès un programme d'études reconnu par le directeur et qui détiennent un certificat de réussite délivré par le MFCU.
- Le métier d'installateur de compteurs d'eau (Règl. 565) et celui de coiffeur (Règl. 565) constituent les deux autres métiers à l'égard desquels sont prévus des ensembles restreints de compétences en vertu de la LARP.

**ANNEXE 11 - DONNÉES RELATIVES AUX INSCRIPTIONS ET À L'ACHÈVEMENT
DE LA FORMATION**



Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, avril 2008

Remarques :

1. Le début des années 2000 a été choisi comme point de départ à une analyse de données puisque c'est à cette époque que le gouvernement a fixé des objectifs à l'égard des inscriptions. Dans le but d'atteindre ces objectifs, de grands efforts ont été déployés sous la forme d'un marketing plus serré, du développement de nouveaux métiers soumis à l'apprentissage et de la mise en place de mesures incitatives et de programmes d'apprentissage spécialisés.
2. Depuis 2002, une vingtaine de nouveaux métiers à accréditation volontaire/sans restrictions ont été instaurés. Une branche de métier à accréditation obligatoire a été implantée en 2005.
3. Les données sur les nouvelles inscriptions laissent penser que les inscriptions pour des métiers à accréditation volontaire/sans restrictions devaient les inscriptions pour des métiers à accréditation obligatoire/restreinte; quant aux données sur l'achèvement de la formation, elles indiquent que les métiers à accréditation obligatoire/restreinte sont ceux pour lesquels la formation présente le meilleur taux d'achèvement. Cependant, cette situation est probablement due à un effet retardateur. Sans l'affinement de notre méthode des cohortes, il faut se garder de tirer des conclusions à partir des données présentées ci-dessus.

Même si elles nous permettent de constater que le nombre d'inscriptions accuse une hausse globale, elles ne permettent pas d'établir des comparaisons entre les métiers à accréditation obligatoire et les métiers à accréditation volontaire quant à leur incidence respective sur le taux d'inscription. Pour être en mesure d'effectuer une telle évaluation, il faudrait d'abord amasser de l'information à propos de la taille et des facteurs d'offre/demande du marché du travail correspondant à chacun des métiers énumérés. De plus, puisqu'aucun des métiers n'a été converti, pendant cette période, de métier à accr. volontaire à métier à accr. obligatoire, les chiffres ne peuvent révéler aucun indice quant à l'effet de la conversion sur les taux d'inscription.

Le nombre de facteurs jouant sur l'effet de l'accréditation obligatoire et pouvant être modifiées par l'implantation de celle-ci est très important; le ministère n'a donc pas conservé de données relatives à ces variables. Ces variables peuvent comprendre :

- Une conjoncture économique particulière
- Les variations de la mobilité de la main d'œuvre en Ontario
- La santé économique de secteurs individuels
- L'ampleur de la demande à l'égard des métiers/compétences en Ontario
- Les effets du pouvoir de décision relatif aux domaines de compétences par les syndicats et les conventions collectives
- Les effets des décisions de la Commission des relations de travail sur la distribution du travail
- Existence ou accroissement de la mise à exécution de la réglementation
- La mise en œuvre de mesures incitatives à l'intention des employeurs et des apprentis en vue d'accroître la participation
- L'implantation d'autres programmes ayant un effet sur les facteurs susmentionnés

En règle générale, l'information se trouvant dans la base de données du ministère est composée des éléments suivants : renseignements individuels de base, information sur les métiers, succès en classe, durée des programmes d'apprentissage et certificats délivrés aux apprentis/candidats aux examens. Bien d'autres renseignements peuvent probablement être extraits de la base de données, toutefois, celle-ci ne contient aucune information à propos des facteurs principaux dont il a été question précédemment, c'est la raison pour laquelle des corrélations directes peuvent difficilement être établies.

ANNEXE 12A - SOURCES DES DONNÉES RELATIVES À L'INSCRIPTION DE NOUVEAUX APPRENTIS ET APPRENTIES

Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), Statistique Canada

Le système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE), de Statistique Canada, représente la principale source publique de données portant sur l'apprentissage.⁴⁷

Il s'agit d'un sondage annuel mené par Statistique Canada qui se fonde sur l'année civile. Il est compilé à partir de registres administratifs fournis par les provinces. Il n'est pas basé sur des sondages menés auprès des apprentis. Les données pour l'Ontario sont fournies par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Le sondage de Statistique Canada a pour but de rassembler de l'information sur les personnes qui reçoivent une formation et sur ceux qui obtiennent une accréditation au sein d'un métier donné pour lequel une formation en apprentissage est dispensée. Plus précisément, le sondage compile des données portant sur le nombre d'apprentis inscrits à la formation en classe et à la formation en milieu de travail au sein de métiers à accréditation « sceau rouge » ou « non-sceau rouge », pour lesquels la formation en apprentissage est ou bien obligatoire, ou bien volontaire. Il permet également de réunir des données sur le nombre de certificats provinciaux et interprovinciaux décernés aux apprentis ou aux gens de métier⁴⁸.

Le sondage recueille des renseignements individuels sur chaque apprenti enregistré et conserve ces données sous forme électronique. Depuis 1991, le SIAE fournit des données sur les nouvelles inscriptions, sur l'achèvement, sur les abandons et sur les suspensions, le tout organisé selon les secteurs principaux de métier et selon les codes de métier. L'année la plus récente pour laquelle des données sont présentement disponibles est l'année 2005 (publication en novembre 2007).

Statistique Canada assure le contrôle de la qualité en mettant en contraste la plus récente année observée avec les années observées précédentes afin d'y détecter des changements inhabituels ou inattendus. Les données mises en ordre sont également comparées aux données publiées par les provinces et les territoires, lorsque celles-ci sont accessibles.

⁴⁷ Census constitue une autre source publique. Avec la publication de Census 2006, des données concernant les personnes qui ont terminé avec succès un apprentissage enregistré sont accessibles pour la première fois. La collecte de renseignements sur l'accréditation des apprentis au terme de leur apprentissage en fonction de la classification professionnelle, permettra pour la première fois de mesurer de façon précise le nombre de personnes agréées au sein de la main-d'œuvre globale et au sein d'un métier donné. Des données relatives aux gains seront également accessibles. La publication de données sur le niveau d'instruction et sur le travail est prévue pour le 4 mars 2008. Les données relatives aux revenus et aux gains devraient être publiées le 1er mai 2008.

⁴⁸ Dans le contexte de ce sondage, l'expression gens de métier désigne les personnes qui ont reçu un certain type de formation au sein d'un métier pour lequel la formation en apprentissage est volontaire, et qui, en dépit du fait qu'elles ne se soient pas inscrites à la formation en apprentissage, ont réussi à obtenir leur accréditation pour ce métier.

On trouvera ci-dessous un tableau élaboré par le SIAE qui présente le nombre de nouvelles inscriptions pour l'Ontario selon les principaux groupes de métiers, pour la période de 2000 à 2005.

New Registrations by Trade Group and Year, Ontario 2000-2005

Trade Group	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2004-05	
							Change	Percent
Building and Construction	1,310	1,620	1,910	2,275	2,375	2,785	410	17.3
Electrical, Electronics and Related	1,895	2,065	1,960	2,160	2,215	2,490	275	12.4
Food and Service Trades	2,750	3,430	2,570	2,995	3,400	3,545	145	4.3
Industrial and Related Mechanical	1,285	1,220	1,200	1,730	1,415	1,850	435	30.7
Metal Fabricating Trades	3,430	3,085	2,750	3,160	3,190	3,705	515	16.1
Motor Vehicle and Heavy Equipment	3,615	3,990	3,910	4,340	4,790	5,490	700	14.6
Other Trades	715	875	910	1,325	1,550	1,680	130	8.4
Total All Trades	15,000	16,290	15,210	17,985	18,930	21,540	2,610	13.8

Source: Registered Apprenticeship Information System (RAIS), Statistics Canada

Le SIAE fournit également des données sur le nombre d'apprentis inscrits au début de l'année, sur le nombre d'apprentis inscrits au cours de l'année, sur le nombre d'apprentis ayant complété le programme avec succès au cours de l'année et sur le nombre de suspensions/abandons durant l'année. Le tableau suivant illustre de telles données à propos des métiers en bâtiment et en construction, pour la période 2004 à 2005.

Registration and Completion of Apprenticeship Program in Building and Construction Trades, Ontario		
	2004	2005
Total Registered at the beginning of the period	9,755	11,040
New Registration during the period	2,375	2,785
Successfully completed during the period	235	290
Suspended/Cancelled during the period	865	1,135
Continuing at the end of the period	11,030	12,400

Source: Registered Apprenticeship Information System

Limites du SIAE

- Statistique Canada recueille les données d'une année durant la période allant de février à septembre de l'année suivante. La cohérence interne des données est ensuite vérifiée, par. ex. recherche de codes manquants ou invalides et d'incohérences de certains éléments de donnée, exécution de tableaux statistiques et examens de cas aberrants relativement à certains éléments de donnée. Cela prend environ deux ans avant que les données soient prêtes à la publication. Les données pour 2005 ont été publiées le 15 novembre 2007.
- Le SIAE n'a pas été conçu pour prendre en charge les analyses longitudinales. Il s'agit d'abord et avant tout d'une base de données destinée à suivre les inscriptions et les

achèvements des formations en apprentissage. Par conséquent, aucune analyse se basant sur la méthode des cohortes ne peut s'effectuer à partir du SIAE dans sa forme actuelle.

- Les codes de métier employés proviennent de l'ouvrage intitulé Classification canadienne descriptive des professions (CCDP), lequel a représenté la référence essentielle en matière de classification de toutes les professions du marché du travail canadien durant les années 1970 et 1980. Afin d'être en mesure de mieux repérer et identifier les professions qui composent le marché du travail actuel, le ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada (RHDSC) a introduit une nouvelle Classification nationale des professions (CNP) en 1993. Statistique Canada utilise le système de code CNP-S. Les données offertes portant sur les caractéristiques du marché du travail canadiens/ontariens sont exclusivement basées sur le système de code CNP-S. Dans bien des cas, il est impossible d'établir une relation titre-à-titre entre la CCDP et la CNP-S en ce qui concerne les professions, ce qui complique grandement l'utilisation de données sur la formation en apprentissage avec d'autres données en vue d'une analyse.
- Le SIAE ne départage pas les données sur l'achèvement du programme de celles qui portent sur l'accréditation. Les finissants y sont systématiquement considérés comme des apprentis détenant une accréditation.
- Les données du SIAE ne permettent pas de rendre compte de la mobilité interprovinciale, dans la mesure où le numéro d'identification n'est pas conservé lorsqu'un apprenti change de province ou de territoire. Il est possible que les apprentis quittant une province et s'inscrivant et/ou terminant une formation dans une autre province soient comptés au nombre des « décrocheurs » dans leur province initiale.
- Le SIAE ne procure aucune donnée en fonction des secteurs d'activité.
- Cette base de données ne récolte aucune information sur les résultats sur le marché du travail (p. ex. les salaires) pour les gens de métiers et les apprentis enregistrés.⁴⁹

Lors de la création d'un fichier de données longitudinales basé sur les cohortes de 1993 à l'aide de dossiers personnels, Statistique Canada a relevé les problèmes généraux suivants dans les fiches de données reçues des provinces :

- changements de métier erronés (ces erreurs ont été détectées en constatant de fréquents changements de métier établis sur plusieurs années pour un même apprenti, changements probablement attribuables à des modifications apportées à la structure de codes de métier d'une province);
- faux commencements (il s'agit d'apprentis consignés comme ayant terminé dans la première année (1993) un programme dont la durée est théoriquement de deux ans ou plus);⁵⁰

⁴⁹Mis à part Census (2006), aucune base de données ne contient de données à propos de la situation des apprentis sur le marché du travail, sauf, à l'occasion, quelques sondages au sujet de la formation en apprentissage comme l'Enquête nationale auprès des apprentis menée par Statistique Canada durant la période janvier-avril 2007. Les résultats provinciaux de ce sondage devraient paraître en septembre 2008. La Direction des programmes du MFCU devrait recevoir un exemplaire frappé d'embargo de l'ébauche des résultats à des fins de commentaire.

⁵⁰L'exclusion de ces apprentis crée une légère disparité entre le nombre de nouveaux apprentis enregistrés dans le fichier de données longitudinales et les chiffres publiés par le SIAE.

- des apprentis sont considérés comme ayant terminé deux fois la formation dispensée à l'égard d'un même métier;
- des apprentis sont considérés comme ayant abandonné une même formation pour deux années consécutives;
- des apprentis sont consignés comme ayant sauté des années sans qu'aucune indication d'abandon, de nouvelle inscription ou de réintégration ne soit mentionnée;
- des apprentis poursuivant leur formation, mais à l'égard desquels rien n'est inscrit au dossier pour les années subséquentes;
- des finissants considérés comme poursuivant leur formation sur les années subséquentes, ou compilés comme ayant abandonnés;
- des apprentis considérés comme poursuivant une formation au sein d'un nouveau métier, alors qu'aucune nouvelle inscription n'est consignée.

Données administratives du MFCU

Le MFCU maintient une base de données portant sur l'inscription, l'achèvement, l'accréditation, etc., en lien avec la formation. Cette base contient des fiches de données individuelles sur tous les apprentis inscrits et gens de métiers titulaires d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par le ministère. Tel que mentionné précédemment, les données du SIAE pour l'Ontario sont basées sur les fiches individuelles compilées dans cette base de données. Toutefois, dans bien des cas, les titres de profession employés dans le SIAE diffèrent de ceux que l'on rencontre dans les données administratives du MFCU.

Préparé par :
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, mars 2008

ANNEXE 12B - ÉVALUATION DU TAUX D'ACHÈVEMENT DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

Le taux d'achèvement représente un indicateur de succès à l'égard du système apprentissage lui-même. Dans les travaux sur l'apprentissage, différentes approches sont proposées pour mesurer les taux d'achèvement, toutefois, aucune méthode en particulier ne semble créer de consensus.

La méthode « idéale » de mesure du taux d'achèvement consisterait à suivre une cohorte dans le processus entier de formation, du début à la fin. À l'heure actuelle, aucune base de données longitudinales ne rend possible ce type d'analyse, qui consiste à entreprendre le suivi d'une cohorte qui intègre le système de formation en apprentissage en une année donnée.

Le système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE) de Statistique Canada représente la seule base de données sur l'apprentissage publiquement accessible. Les données d'ensemble que génère le SIAE à propos des nouvelles inscriptions et des achèvements ne reflètent pas les mouvements des individus au sein du système et à travers celui-ci.

Il convient de bien comprendre les limitations méthodologiques découlant du fait de baser les taux d'achèvement sur des données globales calculées selon la proportion d'apprentis enregistrés parvenant à obtenir une accréditation.

- Le nombre global d'apprentis à avoir terminé avec succès l'apprentissage pour une année donnée inclut des personnes de différentes cohortes.
- Les données globales ne tiennent pas compte des personnes ayant abandonné un programme pour recommencer dans un autre.
- La durée de la formation varie grandement selon les métiers.

Aussi, il existe un intervalle entre l'achèvement et l'accréditation.

- L'achèvement signifie que les exigences relatives à la formation ont été respectées, tandis que l'accréditation est décernée après l'achèvement.
- Certains apprentis peuvent obtenir l'accréditation sans pour cela achever la formation. Par exemple, ils peuvent annuler leur participation au programme de formation s'ils estiment qu'ils possèdent suffisamment d'expérience pour réussir l'examen d'accréditation.
- D'autres peuvent achever la formation et attendre quelques années avant de passer l'examen d'accréditation provinciale.

Le SIAE ne départage pas les données sur l'achèvement du programme de celles qui portent sur l'accréditation. Les finissants y sont systématiquement considérés comme titulaires d'une accréditation. Les données sur l'achèvement actuellement disponibles dans le SIAE (p.ex. le respect des exigences relatives à la formation en classe et en milieu de travail), sont presque identiques aux données sur l'accréditation.

La principale différence entre les données sur l'achèvement et celles sur l'accréditation s'explique par le fait que le SIAE recueille de l'information sur des personnes qui se sont d'abord inscrites en tant qu'apprentis, qui ont ensuite interrompu leur formation, et qui, enfin, ont fini par recevoir

un certificat en tant que gens de métier. La plupart de ces personnes n'ont pas le statut d'achèvement en tant qu'apprentis.

Méthodes de mesure du taux d'achèvement

Dans les travaux sur l'apprentissage, différentes approches sont proposées pour mesurer les taux d'achèvement. Le choix d'une méthode de mesure adéquate dépend de la disponibilité des données.

A. Andrew Sharpe et James Gibson. *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, CSLS September 2005, et Andrew Sharpe, Jean-Francois Arsenault and Simon Lapointe. *Apprenticeship Issues and Challenges Facing Canadian Manufacturing Industries*, CSLS, février 2008.

Ils adoptent différentes approches, tel qu'illustré ci-dessous :

1. Taux d'achèvement 1 (TA1): Ratio d'achèvements (R) pour l'année t par rapport aux nouvelles inscriptions (NI) dénombrées quatre années plus tôt (t-4).

$$TA1 = \frac{R_t}{NI_{t-4}} \times 100.$$

Cette méthode se rapproche de la méthodologie des cohortes. La durée moyenne des programmes est estimée à quatre années. Selon cette méthode, le taux d'achèvement peut dépasser 100 pour cent dans la mesure où le nombre d'achèvements pour l'année t peut être plus élevé que le nombre de nouvelles inscriptions pour l'année t-4.

2. Taux d'achèvement 2 (TA2): Ratio d'achèvements pour une année (t) par rapport à la moyenne des nouvelles inscriptions dénombrées dans les trois, quatre ou cinq années qui précèdent l'année t. Cette méthode est semblable à la première, mais utilise la moyenne de trois années d'inscriptions, estimant que la durée peut être plus ou moins que quatre années. La formule employée est la suivante :

$$TA2 = \frac{R_t}{(NI_{t-3} + NI_{t-4} + NI_{t-5})/3} \times 100$$

Les auteurs formulent l'hypothèse que le taux d'achèvement 2 est probablement le plus approprié, puisqu'il s'ajuste aux différentes durées. Par contre, cette méthode peut générer des taux d'achèvement supérieurs à 100 pour cent.

Les taux d'achèvement ont été calculés à l'aide de ces deux méthodes (TA1 et TA2). Les résultats de ces calculs pour le Canada démontrent que les écarts entre les deux taux pour différentes années et selon les métiers ne sont pas importants (voir le tableau).

Tableau sommaire 3 : Taux d'achèvement par métier, 1996 et 2005						
	Taux d'achèvement 1			Taux d'achèvement 2		
	1996	2005	96-05*	1996	2005	96-05*
Métiers industriels et mécaniques	69,1	48,2	-20,8	65,2	49,7	-15,5
Métiers électriques et électroniques	62,5	47,8	-14,6	60,9	49,2	-11,7
Métiers de fabrication de produits en métal	70,8	41,3	-29,4	65,3	44,0	-21,3
Métiers du secteur automobile et équipement lourd	52,1	40,6	-11,5	49,4	41,6	-7,9
Tous les métiers	58,7	39,4	-19,3	55,0	40,4	-14,7
Métiers du secteur alimentaire et des services	86,7	34,0	-52,7	74,5	36,8	-37,7
Métiers du bâtiment et de la construction	38,3	31,4	-6,8	36,3	29,5	-6,8
Autres métiers	36,9	23,3	-13,6	34,5	24,5	-10,0

Source : Tableau principal 17a, Sharpe et al. (2008)

* - Indique les changements en point de pourcentage plutôt que les taux de croissance.

3. Taux d'achèvement/d'inscriptions : Il s'agit du ratio entre le nombre d'achèvements pour une année donnée et le nombre d'inscriptions pour la même année. Si le nombre de nouvelles inscriptions est constant et qu'aucun apprenti ne quitte le programme, ce ratio serait l'inverse de la durée du programme. Puisque la majorité des programmes ont une durée de quatre ans, ce nombre, dans les conditions ci-dessus, serait de 25 pour cent. Par conséquent, l'augmentation du nombre d'inscriptions et des programmes d'une plus longue durée entraînerait un écart systématique par défaut, qui serait indépendant des facteurs influençant le taux d'achèvement réel. Ce ratio n'est pas un taux d'achèvement dans la mesure où il se rapporte au nombre de nouvelles inscriptions à un programme par rapport au nombre de personnes qui finissent le cours dans les délais prescrits. Pour cette raison, les auteurs n'utilisent pas le terme « taux d'achèvement » pour désigner ce ratio.
4. Dans leur étude réalisée en 2008, Sharpe, Arsenault et Lapointe ont calculé un autre type de taux d'achèvement, qu'ils ont appelé taux d'achèvement à « long terme » : la somme des achèvements par rapport à la somme des nouvelles inscriptions de 1996 à 2005, avec un décalage de 4 ans pour la dernière année.

Le taux d'achèvement à long terme (1991-2005) = [(total des achèvements 1995-2005)/inscriptions totales 1991-2001]*100.

Le décalage de 4 ans est ajouté afin de simuler une cohorte, de sorte que la somme des achèvements et celle des inscriptions renvoient à la même cohorte d'apprentis. Selon les auteurs, dans le cas des taux d'achèvement à « long terme », l'établissement d'une période d'achèvement plus longue créé moins de distorsion parce qu'il n'affecte que la fin de la période. De plus, il élimine le problème d'avoir à choisir une année de base pour la comparaison, ce qui peut entraîner des problèmes importants si certains des programmes d'apprentissage souffrent ou profitent de circonstances exceptionnelles.

Selon cette méthode, le taux d'achèvement pour l'ensemble des métiers, entre 1991 et 2005, est de 48,5 % au Canada. Ce taux est très près de celui calculé par Statistique Canada, à l'aide de la méthode des cohortes (décrise ci-dessous).

B. Statistique Canada (*Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard, Novembre 2005*)

Cette étude s'attarde aux questions d'achèvement en suivant, pendant 11 ans, une cohorte longitudinale d'apprentis inscrits ayant commencé leur programme en 1992. Le taux d'achèvement basé sur la méthode des cohortes, comme dans cette étude, évalue le nombre d'apprentis, ayant commencé en 1992, qui ont terminé leur formation entre 1992 et 2002.

Le ratio utilise deux types de mesures (voir l'explication ci-dessous), mais s'attarde à quelques types de taux d'achèvement qui peuvent être calculés à l'aide des données longitudinales.

1. Indicateur annuel d'achèvement d'une cohorte (IACC)

$$\text{IACC} = [\text{finissants de la cohorte } t-x] \div [\text{inscrits au cours de l'année } t-x]$$

x = durée du programme

t = année en cours

Ces finissants sont des apprentis qui se sont inscrits la même année. Ils sont comparés à la population totale des apprentis inscrits au moment où ils ont commencé leur programme d'apprentissage.

Cette approche devrait être utilisée par métier et par juridiction afin de refléter l'écart correspondant à la durée du programme. L'interprétation de cet indicateur est valide pour une cohorte précise, pour une période donnée. On doit comparer les cohortes avec soin, car divers facteurs socio-économiques peuvent les influencer différemment avec le temps. La valeur maximum de ce ratio est un taux d'achèvement de 100 %, à condition qu'il n'y ait aucun décrocheur ni transfert.

Pour le calcul du taux annuel, les apprentis de la cohorte $t-x$ qui ont terminé avant ou après l'année t ont été exclus. Les décrocheurs sont inclus. Les apprentis qui ont terminé au cours de l'année, mais qui n'appartiennent pas à la cohorte étudiée ne sont pas compris dans le numérateur.

2. Indicateur cumulatif d'achèvement d'une cohorte (ICCC)

$ICCC = [\text{cumul des finissants par année } t \text{ de la cohorte } t-x] \div [\text{inscrits au cours de l'année } t-x]$

x = durée du programme

t = année en cours

Cette approche permet de comparer le rendement d'une cohorte sur une période donnée. Elle permet également de contrôler le rendement d'une cohorte sur des périodes déterminées. Elle tient compte de tous les apprentis d'une cohorte ayant terminé avant l'année en cours.

3. Indicateur d'achèvement brut (IAB1) : au début de l'année, toutes les inscriptions.

$IAB_1 = \text{Finissants de l'année en cours} \div \text{Cumul des inscriptions au début de l'année en cours}$

Ce ratio évalue le taux de réussite au début d'une année. Ce ratio produit un des taux les plus faibles puisque son dénominateur comprend toutes les personnes inscrites, ceux qui prennent plus de temps à terminer leur formation et ceux qui ont été inscrits pour une période plus courte que la durée du programme. Le ratio ne peut jamais produire un taux de 100 %, à moins que le programme ne dure qu'un an et qu'il n'y ait aucun décrocheur ni retardataires. Plus le programme est long, plus il y aura d'années d'inscription d'apprentis à inclure dans le dénominateur.

4. Indicateur d'achèvement brut (IAB2) : à la fin de l'année, toutes les inscriptions.

$IAB_2 = \text{Finissants de l'année en cours} \div \text{Cumul des inscriptions à la fin de l'année en cours}$

Ce ratio évalue le taux d'achèvement au début d'une année. Il s'agit du ratio le plus faible puisqu'il comporte les mêmes problèmes que le premier, en plus d'avoir un plus grand dénominateur en raison de l'ajout des nouvelles inscriptions de l'année en cours, qui représentent les étudiants les moins susceptibles de terminer dans l'année.

5. Indicateur d'achèvement brut (IAB3) : au début de l'année, avec les persévérandts

$IAB_3 = \text{Finissants de l'année en cours} \div (\text{Cumul des inscriptions} - \text{décrocheurs} - \text{finissants})$
 $\text{à la fin de l'année en cours}$

Ce ratio évalue le taux de réussite au début d'une année. Il ne tient pas compte des finissants ni des décrocheurs des années précédentes.

6. Indicateur d'achèvement brut (IAB4) : à la fin de l'année, avec les persévérandts

$$\text{IRB}_4 = \text{Finissants de l'année en cours} \div [(\text{Cumul des inscriptions} - \text{décrocheurs}) \text{ à la fin de l'année en cours} - \text{finissants au début de l'année en cours}]$$

Ce ratio évalue le taux d'achèvement à la fin de l'année en cours, en éliminant les personnes qui ont quitté au cours de l'année et les finissants des années précédentes. Les apprentis qui termineront au cours de l'année sont pris en compte. Le résultat de ce ratio est plus faible que le précédent parce que la cohorte de l'année en cours ajoute au dénominateur une valeur beaucoup plus grande que le nombre de décrocheurs éliminés au cours de la même année.

7. Indicateur d'achèvement fondé sur une population (ICP)

$$\text{ICP} = [\text{Finissants de l'année en cours}] \div [\text{Population ayant l'âge normal au moment de la remise du diplôme}]$$

Cet indicateur est couramment utilisé pour calculer un taux d'achèvement pour les diplômes post-secondaires (collèges et université) :

L'âge de remise de diplôme prévu pour chaque niveau est : Études collégiales : 21 ans; Baccalauréat : 22 ans; Maîtrise : 24 ans; Doctorat : 27 ans. Ces taux d'achèvement sont présentement à l'étude.

Cette approche n'est pas recommandée pour la population des apprentis en raison de la diversité de l'âge des étudiants.

Méthodes utilisées par Statistique Canada

L'étude évalue à la fois le taux annuel d'achèvement et le taux d'achèvement cumulatif, par métier, pour les apprentis inscrits en 1992, en utilisant une cohorte longitudinale, créée à partir du Système d'information sur les apprentis enregistrés (SIAE). Bien qu'il s'agissait au départ d'un projet pilote, Statistique Canada s'attend à reprendre cette étude, en ajoutant une nouvelle cohorte chaque année.

L'étude de 2005 a permis de déterminer que (voir le tableau pour les détails) :

- un total de 8 342 personnes étaient inscrites à un programme d'apprentissage, en Ontario, en 1992 ;
- 3 905 d'entre elles (46,8 %) ont terminé un programme d'apprentissage sur une période de 11 ans (voir le tableau en annexe). 138 personnes supplémentaires, qui avaient entrepris un programme d'apprentissage en 1992, n'ont pas terminé le programme mais ont obtenu un certificat par la suite. Par conséquent, sur une période de 11 ans (avant 2002), 48,5 % (ou 4 043 personnes) ont obtenu un certificat.
- La plupart des accréditations (environ 56 %) ont eu lieu au cours des 4^e à 6^e année (c.-à-d. entre 1995 et 1997).

- Un total de 998 apprentis (12 %) étaient encore étudiants d'un programme d'apprentissage après la 11^e année.
- Toutefois, un total de 4 298 personnes (ou 51,5 %) ont décroché, mais un bon nombre d'entre elles (12,2 %) sont revenues et obtenu leur accréditation.

Le projet pilote de Statistiques Canada, cité ci-dessus, a entraîné la création d'un dossier longitudinal, basé sur les données individuelles de trois provinces, y compris l'Ontario. Bien que Statistique Canada prévoit reproduire la même étude au cours des prochaines années, les résultats ne sont disponibles qu'après une période de cinq ans. Il est établi que l'analyse longitudinale de la cohorte de 1993, pour la période de 1993 à 2003, sera disponible en mars 2008.

Apprentis enregistrés : la cohorte de 1992, une décennie plus tard

Tableau 2

Répartition des nouveaux apprentis et finissants de 1992, par groupe d'âge et par métier, 1992-2002

Programme Durée à partir de Institutions Années	Durée moyenne temps passé dans un programme	Total 1992		
		inscrits	Total des finissants	
	Années	Nombre	Nombre	%
Population totale		8 342	3 905	46,8
Groupe d'âge				
15 à 19	5	990	532	53,7
20 à 24	5	3 053	1 532	50,2
25 à 29	4	1 773	780	44,0
30 à 39	4	1 842	815	44,2
40 ou plus	4	684	246	36,0
Principaux métiers 1992				
Secteur automobile et équipement lourd				
Technicienne ou technicien d'entretien automobile	5	5	1 672	909
Carrossier/carrossière de véhicules automobiles (métal et peinture)	1	5	240	72
Mécanicien/mécanicienne spécialisé dans la direction, la suspension et les freins automobiles	3	4	135	52
Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	4, 5, 6	4	73	50
Conducteur/conductrice de grue mobile	3	3,5	51	32
Autre1		4	306	124
Métiers du secteur de l'électricité et de l'électronique et secteurs connexes				
Électricien/électricienne en construction	5	5	693	447
Électricien industriel/électricienne industrielle	1, 4, 5	11	366	166
Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique	4	5	52	21
Autres		6	81	57
Métiers du secteur du bâtiment et de la construction				
Charpentier/charpentière	1	4	559	193
Technicien/Technicienne des services d'immeubles	2, 4	3	181	110
Couvreur/couvreuse	3	3	122	26

Briqueteur/Briqueteuse	4	4	120	17	14,2
Poseur/Poseuse de cloisons sèches	1	1	103	40	38,8
Ouvrier/ouvrière de construction résidentielle autochtone	2	2	98	34	34,7
Autres		5	398	76	19,1
Métiers du secteur alimentaire et des services					
Cuisinier/cuisinière	3	4	436	139	31,9
Coiffeur/coiffeuse	1	3	394	191	48,5
Autres		4	134	31	23,1
Métiers de fabrication de produits en métal					
Plombier/plombière	4, 5	5	326	205	62,9
Machiniste	1, 2, 3, 4, 6, 8	4	233	115	49,4
Tôlier/tôlière	4, 5	5	219	124	56,6
Outilleur-ajusteur/ouilleuse-ajusteuse	1, 2, 4	5	149	97	65,1
Moulurier/moulière et buriniste	1	5	94	43	45,7
Autres		5	188	86	45,7
Métiers industriels et mécaniques					
Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantiers)	3	4	302	193	63,9
Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé	4, 5	5	173	110	63,6
Opérateur/Opératrice industriel	4	5	99	22	22,2
Autres		5	80	49	61,3
Autres métiers					
Jardinier-paysagiste/ Jardinière-paysagiste	1	3	160	27	16,9
Autres		4	105	47	44,8

1. Toutes les catégories « Autres » comprennent différents métiers dont la durée du programme varie. La durée du programme n'est pas inscrite puisqu'elle dépend des métiers.

Source : Statistique Canada, *Système d'information sur les apprentis enregistrés*.

No catalogue 81-595-MIE2005035

ANNEXE 13 - EFFET POTENTIEL DE 1 000 NOUVEAUX APPRENTIS SUR LES COÛTS DES PROGRAMMES ET LES FRAIS GOUVERNEMENTAUX

Selon les lois, les grilles tarifaires du ministère et les annonces sur les programmes, quel serait l'effet sur le Gouvernement de l'Ontario de 1 000 nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage?

1. Frais d'inscription - estimation 40 000,00 \$ (*revenus*)

Des frais de 40 \$ sont perçus par le Gouvernement de l'Ontario pour l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la convention de formation. Le ministère n'enregistre pas le nom de la personne qui effectue le paiement. Le payeur peut être l'apprenti, l'employeur, le demandeur ou toute autre personne.

2. Programme de bourses d'études pour l'apprentissage – estimation jusqu'à 1 000 000 \$ (*dépense*)

Le Gouvernement de l'Ontario verse 1 000 \$ aux participants de moins de 25 ans, qui ont les préalables nécessaires pour satisfaire aux exigences d'admissibilité au programme d'apprentissage et qui sont inscrits à titre d'apprentis. En 2006-2007, le nombre de participants était de 400 candidats.

3. Programme de prime à la signature à l'intention des employeurs - estimation jusqu'à 2 000 000 \$ (*dépense*)

Un employeur qui soutient l'enregistrement d'un employé au programme de bourses d'études pour apprentis et qui assure la formation de l'apprenti peut recevoir une prime de 2 000 \$. En 2006-2007, il y avait près de 120 employeurs.

4. Programme ontarien de prêts pour l'acquisition d'outils de travail - estimation jusqu'à 800 000 \$ (*prêt*)

Le Gouvernement de l'Ontario accorde un prêt aux apprentis inscrits, au cours de leur première année d'études. Les prêts varient de 400 \$ à 800 \$, selon le secteur d'activité choisi par l'apprenti : 300 \$ secteur des services ; 400 \$ secteur industriel ; 400 \$ secteur de la construction ; 800 \$ matériel moteur. Le prêt est remboursable sans intérêts au cours de la première année de formation de l'apprenti. En 2006-2007, plus de 5 300 prêts ont été consentis, pour un total de 2,7 M \$.

5. Programme de crédit d'impôt pour la formation en apprentissage - coût estimatif non calculé.

Un crédit d'impôt est offert aux employeurs du secteur privé, pour 124 métiers admissibles (sur plus de 150 métiers d'apprentissage). Le crédit d'impôt offre jusqu'à 15 000 \$ applicables aux salaires des apprentis admissibles, pour les 36 premiers mois de la formation. Le montant

du crédit d'impôt varie en fonction du livre de paie de l'employeur et du nombre de mois pendant lesquels l'apprenti a été employé au cours de l'année fiscale.

6. Programme d'achat de formation en classe - estimation 6,7 M \$ (*dépense*)

L'achat de places est payable, par le Gouvernement de l'Ontario, aux agents de prestation de la formation (APF) qui offrent un programme approuvé pour chaque métier. L'allocation quotidienne, en 2006-2007, était de 56,03 \$, excluant les frais de classe. En règle générale, les apprentis reçoivent 8 semaines de formation en classe pour chacun des trois niveaux, pour un coût approximatif de 6 723 \$ pour trois ans de formation (8 semaines = 40 jours x 56,03 \$ = 2 241 \$ x 3 ans = 6 723,60 \$).

Il existe plusieurs variables qui pourraient avoir un effet sur cette dépense :

- la durée de la formation en classe : la durée moyenne de la formation en classe est de 24 semaines (3 périodes de 8 semaines), mais cela varie selon le métier ;
- les allocations quotidiennes sont calculées pour une année fiscale ; la durée de l'apprentissage varie de 2 à 5 ans, il peut donc y avoir des changements à l'allocation quotidienne au cours de la période d'apprentissage. Le ministère finance l'APF en fonction de l'allocation quotidienne, moins les frais de classe.
- Certains apprentis ne satisferont pas aux exigences relatives à la formation en classe, par exemple, les exemptions ou les décrocheurs.

7. Frais de classe - estimation 1,2 M \$ (*revenus pour les APF*)

Les frais sont versés à l'agent de prestation de la formation. Les apprentis, les employeurs et les agents de prestation de la formation peuvent payer ou participer aux frais. Les frais réglementaires sont de 10 \$ pour chaque unité de six heures (1 journée) de formation. En règle générale, les apprentis reçoivent 8 semaines de formation en classe pour chacun des trois niveaux, ce qui représente des frais d'environ 1 200 \$, pour une période de trois ans de formation (8 semaines = 40 jours x 10,00 \$ = 400 \$ x 3 ans = 1 200 \$). Cette estimation ne tient pas compte des exemptions, des décrocheurs, ni de la variation de la durée de la formation en classe.

8. Frais d'examen en vue de l'obtention du certificat de qualification - estimation 100 000 \$ (*revenus*)

Le candidat doit verser les frais de 100 \$ au gouvernement de l'Ontario. Tous les métiers désignés n'ont pas un examen d'agrément et les apprentis qui terminent leur cours n'auront pas tous à faire un examen. Les candidats ne réussissent pas tous l'examen du premier coup et certains doivent le reprendre. Les frais de reprise sont également de 100 \$.

9. Frais de renouvellement - estimation jusqu'à 60 000 \$ tous les 3 ans (*revenus*)

Les frais de renouvellement du certificat de qualification sont de 60 \$ tous les trois et doivent être versés au gouvernement de l'Ontario par le détenteur du certificat. L'estimation est basée sur une population de 1 000 « apprentis », qui détiennent maintenant un certificat de

qualification, et font partie d'un corps de métier à accréditation obligatoire. On suppose également que les détenteurs de certificats de qualification paient les frais de renouvellement à temps. (Des frais de retard uniques de 100 \$ sont exigés, plus 20 \$ pour chaque année complète de retard après l'expiration du certificat.)

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Avril/08

**ANNEXE 14 - JURISPRUDENCE CRTO – JURISPRUDENCE DE LA CRTO –
CONFLITS D'AUTORITÉ ET LOI SUR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
ET L'APPRENTISSAGE DES GENS DE MÉTIER (LQPAGM)**

Il y a un bon nombre de décisions du CRTO pour lesquelles les syndicats qui représentent les membres des corps de métier à accréditation obligatoire font valoir que le facteur « obligatoire » leur donne autorité en ce qui concerne certains aspects de leur métier, lorsque ceux-ci chevauchent les travaux exécutés par les membres des corps de métiers à accréditation libre. Les suivantes décrivent certains de ces dossiers et expliquent comment le CRTO a traité ces derniers.

1. *TESC Contracting Company Ltd., 17 août 2007 (1668-06-JD)*

- Dans ce dossier, les plombiers réclamaient leur autorité sur le montage, le délestage, la manutention et l'installation d'équipement de tuyauterie pesant plus de 2 tonnes. L'entrepreneur (TESC) avait confié la tâche aux monteurs de charpentes métalliques représentés par les *Iron Workers*.
- L'UA soutenait que seules les personnes qui sont légalement autorisées à faire le travail des métiers à accréditation *obligatoire*, c.-à-d. les plombiers ou monteurs de conduites de vapeur, sont autorisés à faire ce type de travail. Les membres du syndicat des *Iron Workers* font partie d'un corps de métier à accréditation libre, sous le régime de la LQPAGM. La position de l'UA était que le fait d'être certifié n'avait rien à voir avec l'appartenance à un syndicat, mais qu'il s'agit plutôt de faire exécuter le travail en question de façon légale.
- L'argument de l'UA s'appuie à la fois sur la LQPAGM et le Règlement 572/99 de la LSST. L'article 3 du Règlement, disent-ils, stipule que seuls les membres d'un corps de métier à accréditation obligatoire sont autorisés à effectuer les travaux en question.
- Conséquemment, l'UA souligne que bien que les plombiers et les monteurs de conduites de vapeur figurent à l'annexe 2 du Règlement 572/99 (donc « obligatoire »), les monteurs de charpentes métalliques ne sont pas tenus d'être accrédités et, donc, n'exercent pas un métier qui correspond aux exigences du Règlement.
- Les *Iron Workers* s'appuient, quant à eux, sur une décision antérieure du comité, *E.S. Fox Limited [1989] OLRB Rep. July 738*. Dans le dossier *Fox*, le comité avait jugé que la LQPAGM n'établissait pas de divisions étanches pour chaque métier et qu'elle n'accordait pas des compétences exclusives sur le travail d'un corps de métier particulier. L'UA stipulait que la décision *Fox* n'était plus applicable, puisqu'elle avait été rendue avant l'édition du Règlement 572/99. Par conséquent, l'UA soutenait que l'article 3 du Règlement interdit à toute personne ne faisant pas partie d'un métier à accréditation obligatoire d'effectuer les travaux associés à celui-ci.

- La Commission, dans le dossier TESC, s'appuyait sur un dossier ultérieur, *Bruce Power* 2006 CANLII 33923, plus particulièrement le paragraphe 31 :

« Le tribunal adopte l'analyse du dossier E.S. Fox dans son ensemble. La Commission souligne que plusieurs corps de métier travaillent dans des secteurs dont la formation se chevauche. Cela est tout à fait raisonnable. Il est logique que les plombiers, les monteurs de charpentes métalliques et les autres corps de métiers, tels que les mécaniciens de chantiers, acquièrent toutes les compétences nécessaires au montage afin d'approfondir davantage l'exécution des travaux associés à leur métier. Cela n'accorde pas l'autorité exclusive sur ces travaux à un seul corps de métier. Cela ne signifie pas non plus qu'un corps de métier ait le monopole sur la réalisation sécuritaire d'un type de travail en particulier. »

- La Commission a donc rejeté l'argument de l'UA selon lequel l'article 3(3) du Règlement 572/99 signifiait que les travaux devaient figurer dans les annexes des règlements des métiers. La Commission soutenait que l'article 1 du règlement de chaque métier devait servir de référence, et non l'expérience de travail ni les annexes sur la formation qui décrivent les tâches exécutées par le corps de métier.
- En effet, la Commission a conclu que l'article 3(3) du Règlement 572/99 exigeait un examen approfondi des travaux exécutés *de manière exclusive* par chacun des « métiers figurant dans l'annexe ». Elle faisait la distinction entre l'article 1 des règlements sur les métiers, qui détermine les tâches pouvant être exécutées par les gens du métiers, d'après les annexes de ces règlements qui déterminent les aptitudes et l'expérience requis pour exercer ces métiers de façon compétente. Cet examen permet de définir les tâches particulières des corps de métiers. Dans ce cas, le « montage » faisait partie de l'article 1 des règlements relatifs aux monteurs de charpentes métalliques.
- Enfin, la Commission soutenait que les métiers régis par la LQPAGM ne sont pas représentatifs de l'autorité d'un syndicat. Elle stipulait que le Règlement 572/99 n'empêche pas les personnes formées pour exécuter les tâches décrites par le règlement sur les monteurs de conduites de vapeur d'exécuter les travaux en question *si cette personne possède également la formation nécessaire pour exécuter les tâches d'un autre métier en vertu de la réglementation de ce dernier (c.-à-d. les monteurs de charpentes métalliques)*.

2. ***Bruce Power LP, 2006 CANLII 33923***

- Il s'agit d'un litige opposant l'UA aux syndicats des *Labourers* et des *Iron Workers* relativement à l'installation de déshuileurs (dispositif qui filtre l'huile dans l'eau qui s'écoule dans le système de drainage de Bruce Power). L'UA s'appuyait, en partie, sur la LQPAGM pour revendiquer son autorité. En rejetant l'argument de l'UA, la Commission s'appuyait sur le dossier *E.S. Fox* et, en particulier, sur les paragraphes 9 à 12 de la décision. Les commentaires relatifs au dossier *Fox* sont les suivants :
 - La démarcation entre l'autorité des différents corps de métier n'a jamais été claire et, au cours des dernières années, est devenue encore plus floue.

- La LQPAGM n'a pas été adoptée dans le but d'éliminer ni de réduire le chevauchement des compétences et cela n'a pas été son effet. Elle ne stipule pas que certains travaux doivent être exécutés par certaines personnes. Elle n'interdit pas clairement l'exécution de certains travaux associés aux métiers à accréditation obligatoire par des personnes appartenant à d'autres corps de métiers.
 - Afin de déterminer le métier dans lequel travaille un employé de la construction, il est essentiel de tenir compte de TOUTES les tâches pour lesquelles il est qualifié ou qu'il exécute déjà et non seulement des tâches qui correspondent à la description du travail d'un métier à accréditation obligatoire, particulièrement lorsque celles-ci chevauchent les compétences d'un ou de plusieurs métiers.
 - Pour les raisons établies dans la décision du dossier *Fox*, la Commission a rejeté la demande de l'UA d'obtenir l'autorité exclusive sur l'installation et a permis aux membres des *Labourers* et des *Iron Workers* de continuer les travaux en question.
- 3. *HS Donald Construction Limited (26 octobre 2005)***
- Dans ce dossier, les travaux contestés portaient sur l'installation de conduites dans les tranchées de propriétés résidentielles menant à la conduite principale d'égout sous la réserve routière adjacente.
 - Le dossier s'est présenté sous la forme d'un appel à un décret d'un inspecteur du ministère du Travail qui soutenait qu'en raison des conditions du Règlement 572/99 de la LSST, les travaux auraient dû être exécutés par des plombiers accrédités, plutôt que par des membres des *Labourers*.
 - Dans le paragraphe 11 de sa décision, la Commission a dit au sujet de la LQPAGM :

« Il y a toujours eu en Ontario une loi ou une autre relative à l'apprentissage, et ce, depuis le 19^e siècle. En 1961, la province a étendu la portée de la loi au-delà de la réglementation des contrats des apprentis (qui sont généralement de jeunes travailleurs) pour étendre et renforcer le rôle de la formation dans la province de l'Ontario. La loi de 1964 a apporté une caractéristique qui manquait dans les précédentes. Elle exigeait que certains métiers aient une « accréditation obligatoire », c'est-à-dire qu'il était interdit à ceux qui ne possédaient pas le certificat de qualification, ou qui n'étaient inscrits à titre d'apprentis, d'exécuter ces travaux. *En effet, en vertu de l'article 10 de la LQPAGM « l'accréditation obligatoire » s'applique à tous les métiers, à moins que le Règlement ne les en exempte expressément. L'identification des métiers qui sont exemptés et de ceux qui demeurent obligatoires n'est pas facile à expliquer. Toutefois, le métier de plombier en est un dont l'accréditation est obligatoire depuis 1965.*»

 - Dans le paragraphe 26 de sa décision, la Commission dit :

« Il est clair qu'il y a un chevauchement entre les qualifications nécessaires pour exécuter le travail et la capacité de le faire de façon sécuritaire. Toutefois, cet argument doit également être étudié dans le contexte de l'objectif des deux lois [la LQPAGM et la LSST]. La LQPAGM traite de la formation, tandis que la LSST traite de santé et de sécurité. La LSST n'exige pas explicitement que l'employeur engage ou nomme des « travailleurs compétents » pour exécuter les travaux et ne

définit pas les niveaux de compétences exigés des travailleurs en vertu d'autres lois ni le niveau de formation ou la certification officiels requis. »

- Dans le paragraphe 29 de sa décision, la Commission dit :

« Néanmoins, dans le contexte législatif et historique de ces deux lois, je conclus que l'interprétation appropriée de l'article 3 du Règlement 572/99 est que les inspecteurs de la LSST ont l'autorité, en vertu de celle-ci, de faire respecter le processus de certification conformément à la LQPAGM sur les sites qu'ils inspectent. Bien qu'ils agissent en vertu de la LSST, les inspecteurs sont, en fait, chargés de faire appliquer la LQPAGM. »

- Au paragraphe 30, la Commission dit :

« Il est donc approprié de se pencher sur la LQPAGM pour déterminer la signification de « tranchée ». Il n'y a pas lieu d'utiliser l'article 1 du Règlement sur la construction de la LSST. L'objectif du Règlement sur la construction est de définir les circonstances dans lesquelles certaines conditions plus exhaustives et importantes du Règlement sur la construction de la LSST s'appliquent aux excavations et aux tranchées qui dépassent 1,2 mètres de profondeur. *Il n'est pas de définir les compétences des personnes qui exécutent les travaux d'installations des conduites d'égouts dans ces tranchées.* »

- Au paragraphe 34, la Commission conclut que puisque l'installation de conduites métalliques ou non-métalliques dans les tranchées afin de créer des égouts sanitaires ou pluviaux n'est pas visée par l'article 1 de la LQPAGM, relatif aux plombiers, elle n'est donc pas visée par l'article 3 du Règlement 572/99. « peu importe la profondeur ou les dimensions de la tranchée, de l'excavation ou de la dépression dans laquelle les conduites sont installées. »
- Enfin, au paragraphe 35, la Commission conclut :

« Toutefois, en appliquant l'article 3 du Règlement 572/99, l'inspecteur applique, dans les faits, les exigences d'une loi différente [c.-à-d. autre que la LSST], et doit tenir compte du contenu de la LQPAGM et de la signification des termes utilisés, plutôt que d'appliquer automatiquement les termes ou des termes similaires de la LSST et des règlements édictés en vertu de celle-ci. »

(Remarque : Selon les conclusions de la Commission, l'implication semble être que si l'installation de la conduite était visée par l'article 1 de la LQPAGM sur les plombiers, les travaux auraient dû être exécutés par des plombiers, plutôt que par les membres du Labourers.]

4. *Comstock Canada Ltd. (4 août, 2006)*

- Il s'agit d'un conflit entre l'UA et le syndicat des *Iron Workers* portant sur le montage, la manutention, l'installation et le soutien de poutres de soutien des conduites. Il a été intenté sous forme de litige juridictionnel par le syndicat des monteurs de charpentes métalliques.
- Les arguments relatifs à la LQPAGM figurent aux paragraphes 23 et 24. L'UA affirme que puisqu'il s'agit d'un métier à accréditation obligatoire en vertu de la

LQPAGM et que l'application de celle-ci « fait partie de la LSST », il serait contraire à la loi d'attribuer l'exécution des travaux à d'autres personnes ou corps de métiers (c.-à-d. autres que les plombiers).

- La Commission, en rejetant l'argument, s'appuyait sur le dossier *E.S. Fox*, les sections pertinentes de celui-ci sont données en référence, ci-dessus, sous le dossier de *Bruce Power*. De plus, la Commission a fait les commentaires suivants au sujet de la LQPAGM :

« La LQPAGM est une loi sur la formation ; il ne s'agit pas d'une loi qui applique des normes de qualité ou de sécurité aux méthodes de travail dans l'industrie de la construction. *Le concept des métiers à accréditation obligatoire a été ajouté à la loi en 1961, dans le but d'obliger les employeurs à embaucher des apprentis afin d'assurer la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée, à la suite d'une diminution du nombre d'immigrants en provenance d'Europe. Son objectif était d'éviter que des apprentis non-certifiés ou non-enregistrés apprennent le métier incorrectement ou d'une manière limitée (voir le Rapport du Comité spécial de la formation de la main-d'œuvre de J. Simonette, 1961).* Dans ce cas, comme l'explique la Commission dans le dossier *E.S. Fox*, si le travail est exécuté par un monteur de charpentes métalliques, dans le cadre du métier, alors il travaille dans un domaine pour lequel l'accréditation n'est pas obligatoire *et n'exécute pas le travail d'un plombier ou d'un monteur de tuyaux, pour lequel l'accréditation est obligatoire*. Si une personne exécute ces travaux à titre de plombier ou de monteur de tuyaux, alors celle-ci doit être enregistrée comme apprenti ou compagnon d'apprentissage. Si une personne exécute les travaux et n'est pas membre d'un corps de métier, ou le fait à titre de membre non certifié d'un métier à accréditation obligatoire, alors elle est en violation de la LQPAGM. Il est clair que le travail peut être exécuté par l'un ou l'autre des métiers [c.-à-d. les plombiers ou les monteurs de charpentes métalliques], conformément aux conditions de la LQPAGM. Ce facteur ne favorise personne. »

ANNEXE 15 - EXTRAITS DES RAPPORTS SIMONETT ET DYMOND CONCERNANT LES RATIOS

Rapport du Comité spécial de la formation de la main-d'oeuvre (1963) - Rapport Simonett, page 43

« (xi) Il est difficile de s'assurer que les employeurs sont disposés à accueillir un nombre suffisant d'apprentis pour combler les besoins éventuels de l'industrie. Le moyen le plus simple serait d'exiger que chaque entrepreneur maintienne un certain ratio d'apprentis par rapport au nombre de compagnons d'apprentissage à son emploi. À défaut de quoi, il pourrait être avantageux de prélever une taxe spéciale sur la masse salariale des employeurs, dans chacun des corps de métier, afin de financer le système d'apprentissage. Ces fonds pourraient être utilisés pour aider les entrepreneurs qui sont disposés à assumer leur part de la formation des apprentis.

Une autre possibilité – celle qui plaît à la majorité d'entre nous – évite les aspects les plus contraignants de cette disposition. Si aucune firme n'est autorisée à soumissionner sur les projets de construction gouvernementaux à moins d'employer un nombre adéquat d'apprentis, à long terme, cela entraînerait inévitablement la formation d'un nombre suffisant de compagnons d'apprentissage qualifiés. Si cela s'avère ne pas être un incitatif suffisant, alors il serait possible d'envisager les deux autres solutions proposées. »

Training for Ontario's Future: Report of the Task Force on Industrial Training (1973) (Dymond Report) pp. 144-145

« Recommandation 21 : que les ratios généraux établis par la *Loi régissant l'apprentissage et la qualification des hommes de métier* soient les ratios légaux, c'est-à-dire, que des ratios inférieurs et supérieurs soient interdits grâce à des règlements spéciaux sur les métiers.

Ce changement permettrait de s'assurer que les ratios imposés – pour éviter que les employeurs utilisent les apprentis comme main-d'oeuvre bon marché – sont atteints. Il éliminerait également la pratique privée d'imposer des restrictions rigides sur la disponibilité de la main-d'oeuvre en influençant la réglementation du gouvernement.

Il est important de souligner que la recommandation 21 n'élimine pas le ratio apprenti-compagnon d'apprentissage en tant qu'élément de négociation collective, ni la possibilité d'intégrer aux conventions collectives des ratios qui sont plus restrictifs que ceux établis en vertu de la *Loi régissant l'apprentissage et la qualification des hommes de métier*. En fait, c'est ce qui se produit actuellement; il est préférable que de tels ratios soient établis par voie de négociation collective plutôt que par la réglementation gouvernementale, puisque ces négociations traitent de la disponibilité de la main-d'oeuvre qui a une incidence sur le revenu et la disponibilité des emplois.

Plusieurs ne seront pas d'accord que lorsque des syndicats de métier bien établis existent, le nombre d'apprentis d'un corps de métier devrait en fin de compte être établi grâce à la

négociation collective. Il y a eu beaucoup de critiques, particulièrement dans les métiers de la construction, selon lesquelles le nombre d'apprentis diplômés ne répond pas aux besoins de l'économie. Des accusations ont été faites à l'endroit des syndicats de métier que plusieurs accusent d'avoir délibérément créé un manque de main-d'œuvre pour faire augmenter les salaires. Compte tenu de ces points de vue, il serait tentant de proposer que les ratios qui déterminent le nombre d'apprentis pour un corps de métier soient établis par un organisme qui tiendrait compte à la fois des intérêts des secteurs public et privé, en fonction des prévisions relatives à l'offre et à la demande de main-d'œuvre.

La validité de ces critiques est extrêmement difficile à évaluer. Le Groupe de travail n'est pas en mesure de faire une évaluation systématique de la disponibilité d'apprentis diplômés en fonction des besoins du marché de la main-d'œuvre de l'Ontario. Cela devrait être fait pour chacun des métiers et, dans l'analyse, des éléments importants devraient être pris en considération.

En raison de l'instabilité de l'industrie de la construction, il serait plus difficile, voire impossible, de faire des prévisions exactes quant aux besoins en matière de main-d'œuvre. En partie à cause d'une confiance insuffisante dans les capacités techniques existantes de prévision des exigences éventuelles en matière de main-d'œuvre, le Groupe de travail s'est refusé de recommander au gouvernement d'assumer la responsabilité de réglementer le nombre d'apprentis inscrits dans un programme d'apprentissage. La responsabilité publique d'une telle réglementation entraînerait également l'acceptation des conséquences des résultats du système d'apprentissage en ce qui a trait aux surplus ou aux manques de compagnons d'apprentissage.

Dans l'industrie de la construction, cette responsabilité est maintenant largement assumée par les employeurs et les syndicats grâce à des ententes collectives. En raison de l'instabilité du marché de l'emploi dans les métiers de la construction, les syndicats ont cherché à obtenir la maîtrise de la disponibilité de la main-d'œuvre afin d'éviter des surplus importants dans les périodes où la demande est faible. Le Groupe de travail est d'avis qu'il n'est pas en mesure de critiquer les politiques des syndicats de métier qui ont pour but de créer une plus grande stabilité d'emploi pour ses membres, et qui sont utilisées pour faire augmenter les salaires au-delà des niveaux économiquement acceptables. Malheureusement, compte tenu des pratiques de négociation collective et les mécanismes de réponse du marché de la main-d'œuvre, il est presque impossible de séparer ces deux effets. »

ANNEXE 16 - BIBLIOGRAPHIE

1. Acemoglu, Daron and Jörn-Steffen Pischke, *Why Do Firms Train? Theory and Evidence*, Quarterly Journal of Economics (113), février 1998.
2. Acemoglu, Daron et Jörn-Steffen Pischke, *Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets*, Economic Journal 109 (453), février 1999.
3. Acemoglu, Daron et Jörn-Steffen Pischke, *Minimum Wages and On-The-Job Training*, Research in Labour Economics 22, 2003.
4. Acemoglu, Daron et Jörn-Steffen Pischke, *The Structure of Wages and Investment in General Training*, Journal of Political Economy 107, juin 1999.
5. Armstrong, Tim et John O'Grady, *Attacking the Underground Economy in the ICI Sector of Ontario's Construction Industry*, Secrétariat ontarien à la construction, mars 2004.
6. Arnett, James (président), *The Report of the Agency Review Panel On Phase II of its Review of Ontario's Provincially-Owned Electricity Agencies*, novembre 2007.
7. Bales, Hon. Dalton Bales, Q.C., *Report of the General Advisory Committee on Industrial Training 1968*, Ontario Department of Labour, 1968.
8. Black, Sandra E. et Lisa M. Lynch, *What's Driving the New Economy: The Benefits of Workplace Innovation*, FRBSF Working Paper 2003-23, octobre 2003.
9. Barrett, Dave (commissaire), *The Renewal Of Trust In Residential Construction: Commission Of Inquiry Into The Quality Of Condominium Construction In British Columbia*, <http://www.qp.gov.bc.ca/condo/index.htm#contents>, juin 1998
10. British Columbia, *Discussion Paper: A New Model for Industry Training in British Columbia*, Ministry of Advanced Education, décembre 2002.
11. British Columbia Construction Association, *BCCA Welcomes New Industry Training Board*, communiqué, 12 août 2003.
12. Campbell, Murray, *Skilled Workers A Retiring Species*, Globe and Mail, 4 mars 2008.
13. Forum canadien sur l'apprentissage, *Apprenticeship Labour Market Outcomes in Canada Since 2000: A Reference Guide for Research*-December 2007 .
14. Forum canadien sur l'apprentissage. *L'apprentissage – Une main d'oeuvre qualifiée crée une entreprise prospère. Le rendement des investissements en apprentissage pour les employeurs – une étude de 15 métiers*, Programme des conseils sectoriels du Gouvernement du Canada, 2006.
15. Canadian Council Directors of Apprenticeship, Rapport d'information des provinces et des territoires sur les activités d'apprentissage, 2006.
16. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Apprenticeship Training: Lessons Not Learned - Results of CFIB Ontario Apprenticeship Trades Training Survey*, 2007.

17. Centre d'étude des niveaux de vie, *Apprenticeship Issues Facing Canadian Manufacturing Industries*, CSLS Research Report No. 2008-2, Industrie Canada, 2008.
18. Centre d'étude des niveaux de vie, *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Initiative de recherche sur les compétences, document de travail 2005-B-06, Développement des ressources humaines Canada / Industrie Canada / Conseil de recherches en sciences humaines, 2005.
19. Coe, Patrick J. et J.C. Herbert Emery, *Accreditation Requirements and the Speed of Labour Market Adjustment for Eight Building Trades in 20 Canadian Cities, 1971-2004*, Initiative de recherche sur les compétences, Document de travail 2006-C-08, Développement des ressources humaines Canada / Industrie Canada / Conseil de recherches en sciences humaines, 2006.
20. Conference Board of Canada, *An Impact Assessment of the B.C./Alberta Trade Investment and Labour Mobility Agreement (TILMA)*, British Columbia Ministry of Economic Development, septembre 2005
21. Conference Board of Canada, *Ontario's Looming Labour Shortage Challenges Projections of Labour Shortages in Ontario, and Possible Strategies to Engage Unused and Underutilized Human Resources*, Ontario's Workforce Shortage Coalition, September 25, 2007
22. Construction Industry Task Force, *Apprenticeship: A Construction Industry Perspective*, B.C. Construction Association, avril 1997.
23. Construction Sector Council. "Construction Looking Forward: Labour Requirements from 2007 to 2015 for Ontario" juin 2007.
24. Ferrer et Riddell, *The Role of Credentials in the Canadian Labour Market*, Department of Economics, University of British Columbia, Canadian Journal of Economics, novembre 2002 (879).
25. Gomez, Rafael et Morley Gunderson, *Imperfections in the Market for Skilled Workers*, Initiative de recherche sur les compétences, document de travail 2006-C-10, Développement des ressources humaines Canada / Industrie Canada / Conseil de recherches en sciences humaines, 2006.
26. Gouvernements de l'Ontario et du Québec, *Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de l'Ontario sur la mobilité de la main-d'oeuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction*.
27. Gunderson, Morley et Douglas Hyatt, *Union Impact on Compensation, Productivity, and Management of the Organization*, Union-Management Relations in Canada, 5^e édition. Toronto : Pearson, Addison-Wesley, 2005. (394-413).
28. Gunderson, Morley et Harry Krashinsky, *Rates of Return to Apprenticeship and Post-Secondary Education in Ontario*, ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, novembre 2004.

29. Gunderson, Morley et Harry Krashinsky, *Rates of Return to Apprenticeship and Post-Secondary Education in Ontario: Part II – Evidence Based on 2001 Census*. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario
30. Holmes, R.A. et S. Singh, *The Effect of Age, Education, Prior Experience and Indenture of Apprenticeship Completion: The Logit Analysis of British Columbia Construction Trade Apprentices, 1984-1994*, British Columbia: Department of Business Administration and Economics, Simon Fraser University, 1995.
31. Comité sectoriel - Technicien de chariots élévateurs, *Request for Compulsory Certification*, décembre 2005.
32. Union internationale des opérateurs-ingénieurs – Section locale 793, Mandatory Training for Concrete Pump Operator, 2007.
33. Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, <http://www.red-seal.ca/Site/trades/province/on.htm>, Secrétariat du Sceau rouge, Ressources humaines et Développement social Canada
34. Johncox, Gary, *Compulsory Certification in Selected trades, Where to from here in B.C.?* 29 janvier 2001.
35. Kleiner, Morris M, *Licensing Occupations - Ensuring Quality or Restricting Competition?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 2006.
36. Assemblée législative de l'Ontario, *Comité permanent sur la Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle. 16, 17, 18, 19 novembre 1998.*
37. Législature of Ontario Debates, *Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act, 1964*: Lundi 20 janvier 1964; 28 janvier 1964; 7 mai 1964.
38. Maxwell, Judith, *A true knowledge-based society requires skilled trades*, Globe and Mail, 31 décembre 2007.
39. Maxwell, Judith, *How to Build a Strong Economy*, Globe and Mail, 14 janvier 2008.
40. Maxwell, Judith, *Straighten Out Those Job Pathways*, Globe and Mail, 27 décembre 2007.
41. Maxwell, Judith, *Wonder why you can't find a plumber? No one wants to train them*, Globe and Mail, 14 janvier 2008.
42. Myers Norris Penny LLP, *Feasibility Study of Compulsory Certification of the Automotive Trades in Manitoba, May 31, 2002.*
43. Ontario Chamber of Commerce, *Retooling for a Prosperous Economy*, octobre 2006.
44. Commission des relations de travail de l'Ontario 1837-98-R *Don Park Inc., Applicant v. Sheet Metal Workers' International Association, Local Union No. 285, Responding Party v. Ontario Sheet Metal Workers' & Roofers' Conference, Intervenor. 1984-98-U Sheet Metal Workers' International Association, Local Union No. 285, Applicant v. Don Park Inc., Responding Party v. Ontario Sheet Metal Workers' & Roofers' Conference, Intervenor. 2104-98-G Sheet Metal Workers' International Association Local Union 285, Applicant v. Don Park Inc., Responding Party*, décision du 10 février 2000.

45. Commission des relations de travail de l'Ontario, *1013-05-HS Donald Construction Ltd., Applicant v. Universal Workers Union, Local 183, and Mr. Bryan Pitt, Inspector, Responding Parties v. Ontario Concrete & Drain Association; Metropolitan Toronto Apartment Builders Association; Toronto Residential Construction Labour Bureau, Intervenors*, décision du 26 octobre 2005.
46. Commission des relations de travail de l'Ontario, *2558-03-JD International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, Local 736, Applicant v. Comstock Canada Ltd., United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 527, Responding Parties v. Bruce Power LP, Interested Participant*, décision du 4 août 2006.
47. Commission des relations de travail de l'Ontario, *1099-05-JD United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 527, Applicant v. Bruce Power LP; Labourers International Union of North America, Local 1059; International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, Local 736, Responding Parties*, décision du 25 septembre 2006.
48. Commission des relations de travail de l'Ontario, *1668-06-JD International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, Local 786, Applicant v. TESC Contracting Company Ltd. and United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 800, Responding Parties*, décision du 17 août 2007.
49. Ministère du Travail de l'Ontario, *Loi sur la santé et la sécurité au travail et Règlements*.
50. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle et Règlements*.
51. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. *Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle, Client Services Manual*.
52. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier et règlements*.
53. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario “*Trades Qualification and Apprenticeship Act and Apprenticeship and Certification Act, 1998: General Descriptions of Compulsory and Restricted Skill Sets and Exemptions*”, juin 2006.
54. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Automotive Service Technician Apprenticeship Training Standard*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2003.
55. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Construction Craft Worker Apprenticeship In-school Curriculum Standards*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2002.
56. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Construction Craft Worker Apprenticeship Training Standard*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2001.

57. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Construction Electrician Apprenticeship Training Standard*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2003.
58. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Mechanical Harvesting Equipment Operator Modular Training Standard*, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2002.
59. Ministère de l'Éducation et de la Formation, *Apprenticeship Reform: Discussion Paper*, 1996.
60. Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, *Training for Ontario's Future: Report of the Task Force on Industrial Training*, gouvernement de l'Ontario, 1973.
61. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, *Apprenticeship Reform in Ontario" Background Paper delivered at the Skilled Trade Labour Conference The Canadian Institute, June 24, 1999*, Mississauga, Ontario.
62. Peterson, Bob, *A Brief History of Apprenticeship in Ontario: Part I 1799-1939*, Elements of Technology, février 1974.
63. Peterson, Bob, *A Brief History of Apprenticeship in Ontario: Part II 1939-1965*, Elements of Technology, avril 1974.
64. Peterson, Bob, *A Brief History of Apprenticeship in Ontario: Part III 1965-1974*, Elements of Technology, septembre 1974.
65. Comité consultatif provincial pour le métier de charpentier-menuisier général, *An Analysis on the Need for Designating General Carpenter as a Compulsory Certified Trade*, février 2005.
66. Comité consultatif provincial pour le métier d'installateur de systèmes de protection contre les incendies. *Request for Compulsory Certification*, mai 2006.
67. Prasil, Sandrine, *Apprentis inscrits : la classe de 1992, une décennie plus tard*, Ottawa : Statistique Canada, 2001.
68. Prism Economics and Analysis, *Estimating the Return on Investing in Apprenticeship: Phase 1 – Methodology, Final Report*, Forum canadien sur l'apprentissage, août 2005.
69. Prism Economics and Analysis, *Scope Assessment and Impact Study of Compulsory Certification of Sheet Metal Workers in Manitoba, October 2004*, Advanced Education and Training, Apprenticeship Branch, Government of Manitoba.
70. Zakaluzny, Roman. *Hotwired: Electricians call for revamp of apprenticeship rules*, Ottawa Business Journal, 3 décembre 2007.
71. Rae, Bob. *Ontario A Leader in Learning: Report and Recommendations*, Queens Printer for Ontario, 2005.
72. Sharpe, Andrew. *Finishing training is the issue*, Globe and Mail, January 2, 2008, Centre for the Study of Living Standards, 2008.
73. Simonnett, Hon.J.R. *Report of the Select Committee on Manpower Training*, Ontario Legislative Assembly, February 1963.

74. Tarion Warranty Corp. <http://www.tarion.com/HOME/About+Tarion/>
75. Tversky, Amos and Daniel Kahneman. *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases* ed. Kahneman, Tversky and Slovic, 1982 Cambridge University Press.
76. La commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail, *De bons résultats grâce à la santé et à la sécurité*, <http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/Public/BusinessResultsHealthSafety>, 2001.