



MÉTIERS SPÉCIALISÉS
UNE CARRIÈRE POUR BÂTIR TON AVENIR.

Document d'information

Août 2004

Ce document et d'autres qui sont reliés à la campagne « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir » sont disponibles en ligne à l'adresse :

www.metiersspecialises.ca

Table des matières

1.0 SOMMAIRE	3
1.1 Le problème – La pénurie d'ouvriers spécialisés	3
1.2 Comment régler le problème - La campagne	4
1.3 Au sujet des métiers spécialisés.....	6
1.4 La valeur de la formation d'apprenti.....	7
1.5 Les avantages pour les employeurs de soutenir les apprentis	7
1.6 Conclusion	8
2.0 INTRODUCTION	9
2.1 La pénurie actuelle d'ouvriers spécialisés	9
2.2 La pénurie future de compétences	9
3.0 CAUSES DU PROBLÈME	10
3.1 Attitudes à l'égard des métiers spécialisés	10
3.2 Université : le mythe de la panacée.....	11
3.3 La réalité de l'éducation postsecondaire.....	13
4.0 FAITS ENTOURANT LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS	15
5.0 SOLUTIONS	16
5.1 La campagne « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir ».....	16
5.1.1 Contexte.....	16
5.1.2 Objectifs de la campagne	17
5.1.3 Phases de la campagne	17
5.1.4 Phase II – La campagne	18
5.1.5 Activités complémentaires	18
6.0 L'OPTION DE APPRENTISSAGE POSTSECONDAIRE	19
6.1 En quoi consiste l'apprentissage	19
6.2. Comment fonctionne l'apprentissage.....	19
6.3 Limites de l'apprentissage au Canada.....	20
6.4 Défis de l'apprentissage.....	21
6.5 L'apprentissage est profitable à tous	21
7.0 CONCLUSION	22
8.0 APPENDICES.....	23
8.1 Appendice 1 : Tendances démographiques	23
8.1.1 Ralentissement de la croissance de la population	23
8.1.2 Immigration	23
8.1.3 Population vieillissante.....	24
8.1.4 Participation de la main-d'oeuvre féminine	26
8.1.5 Croissance plus lente de la main-d'oeuvre	26
8.2 Appendice 2 : Tableau Ellis des métiers désignés	27
8.3 Appendice 3 : Salaires, perspectives et participation des femmes	31
8.4 Appendice 4 : Métiers désignés Sceau rouge	34
8.5 Appendice 5 : Directeurs provinciaux et nationaux de l'apprentissage du CAF- FCA.....	36
8.6 Appendice 6 : Bureaux de Compétences Canada.....	40
8.7 Appendice 7 : Conseils sectoriels	43
9.0 SOURCES	49
9.1 Bibliographie	49
9.2 Sites Web qui représentent un intérêt.....	51

1.0 SOMMAIRE

1.1 Le problème – La pénurie d'ouvriers spécialisés

Les études du gouvernement et du secteur privé démontrent que le Canada commence à sentir les effets de la pénurie de métiers spécialisés dont le degré varie selon les régions et les métiers. Entre 1991 et 2001, on a constaté un déclin de 3.8 p. cent au niveau du nombre d'ouvriers spécialisés et un déclin similaire est prévu au cours de la prochaine décennie. Près de 50 p. cent des entreprises interrogées en 2003 ont indiqué que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée était l'un des plus importants problèmes auxquels elles devraient faire face. De plus, 56 p. cent des entreprises ont affirmé qu'elles étaient contraintes d'embaucher des personnes même si elles ne convenaient pas à l'emploi et près de 30 p. cent qu'elles avaient renoncé à des occasions d'affaires.

Bien qu'elle ne soit pas universelle, l'analyse de plusieurs facteurs démographiques indique la possibilité d'une pénurie de compétences dans de très nombreux secteurs. D'ici 2020, on estime que le Canada pourrait être en déficit d'environ 1 million de travailleurs en raison de la décroissance du taux de natalité et du vieillissement de la population. En fait, les premiers baby-boomers doivent atteindre l'âge de la retraite en 2012. En 2015, près de la moitié de la population active - 48 p. cent- sera âgée de 45 à 64 ans.

Bien que les facteurs démographiques constituent une des principales causes de la pénurie de compétences, il existe actuellement de fausses idées qui perpétuent la perception négative du public à l'égard des métiers spécialisés. La perception existe encore chez les jeunes et les personnes qui les influencent à l'effet que les métiers spécialisés impliquent un travail exigeant sur le plan physique, qu'ils sont salissants, qu'ils comportent moins de défis sur le plan intellectuel et qu'ils offrent moins de perspectives d'avenir. Par exemple, une enquête récente du Canadian Apprenticeship Forum—Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) effectuée par Ipsos-Reid a démontré que 47 p. cent des jeunes et 41 p. cent des parents étaient d'avis que plusieurs métiers spécialisés sont exigeants sur le plan physique. Même si la plupart des métiers spécialisés impliquent un certain niveau d'efforts physiques, l'utilisation croissante de machines et de technologies permet maintenant aux personnes qui n'ont pas une grande force physique d'exercer avec succès des métiers spécialisés. Les carrières dans le domaine des métiers spécialisés permettent également de faire de bons salaires et les personnes qui possèdent une certification ont souvent un salaire plus élevé que la moyenne des Canadiens. Une certification dans un métier spécialisé peut également ouvrir la porte à des emplois mieux rémunérés de supervision ou à la possibilité de lancer une entreprise.

Les attitudes négatives existantes à l'égard des métiers spécialisés chez les jeunes sont souvent transmises par leurs parents et éducateurs. Alors que 60 p. cent des parents affirment qu'ils seraient peu ou très peu enclins à recommander une carrière dans les métiers spécialisés à leurs enfants, 59 p. cent des jeunes déclarent que leurs parents ne les ont **pas** encouragés à prendre les métiers spécialisés en considération. De plus, 72 p. cent des jeunes affirment que leurs orienteurs scolaires ne les ont **pas** encouragés à considérer les métiers spécialisés comme une option et 37 p. cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans ont déclaré que leur école n'avait pas d'information facilement disponible au sujet des carrières dans les métiers spécialisés.

Le futur bassin d'ouvriers spécialisés est également en danger puisque l'université est devenu l'option de premier choix au niveau des études postsecondaires pour 67 p. cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans et pour 55 p. cent des adultes, devant les collèges et les programmes d'apprentissage ou de métiers. Quarante-deux p. cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans ont affirmé qu'il était même peu probable qu'ils envisagent une carrière dans les métiers spécialisés.

Même si plusieurs initiatives sont mises sur pied par divers intervenants à l'échelle du pays pour promouvoir les métiers spécialisés au Canada, il n'existe pas de campagne générale qui prend en compte le besoin de changer les attitudes négatives actuelles et de promouvoir les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière auprès des jeunes canadiens.

1.2 Comment régler le problème - La campagne

En janvier 2003, le gouvernement fédéral a annoncé un financement de 12 millions \$ pour une campagne de plusieurs années conçue pour « développer et promouvoir des options de carrière dans les métiers spécialisés ». La campagne comporte deux objectifs principaux : le repositionnement des métiers spécialisés de sa perception négative actuelle à une perception plus positive et, éventuellement, à une option de premier choix de carrière dans l'esprit des jeunes canadiens et des personnes qui les influencent, les parents et les éducateurs; et encourager davantage les employeurs à créer, élargir et maintenir des occasions de carrière dans les métiers spécialisés pour les jeunes canadiens.

La première phase de la campagne, qui est maintenant complétée, a débuté en juin 2003 et a impliqué l'examen de plus de 100 études et rapports et de plus de 200 campagnes de marketing et de programmes d'organisations régionales et provinciales, de programmes d'apprentissage de gouvernements provinciaux, de conseils sectoriels, de l'industrie et d'organisations impliquées dans le développement de carrière. L'objectif de cette recherche était d'évaluer la

gravité de la pénurie de compétences, ses causes profondes et les activités et programmes qui tentent actuellement de régler ces problèmes.

La deuxième phase, qui a débuté en janvier 2004, a impliqué le développement de plusieurs éléments de la campagne pour accroître la sensibilisation du public au sujet des avantages d'une carrière dans les métiers spécialisés et des avantages que les programmes d'apprentissage représentent pour les employeurs.

Cette phase comprend des messages publicitaires et une campagne de sensibilisation du public axés sur le thème « Les métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir ». Elle implique des annonces publicitaires à la télévision, à la radio, au cinéma et dans les journaux de même qu'une documentation parallèle ciblée et un site Web (www.metiersspecialises.ca) qui fournit des informations additionnelles aux jeunes, aux parents, aux éducateurs et aux employeurs. Les informations cibleront également les groupes qui prônent l'équité tels que les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones.

Pour soutenir cette publicité, diverses initiatives seront également mises sur pied au niveau local pour atteindre des publics cibles dans leur propre communauté. Une initiative très importante est une stratégie régionale qui implique des consultations permanentes avec des organisations régionales afin d'identifier les pratiques judicieuses au sein de leur juridiction et des façons de regrouper les efforts pour améliorer le profil des carrières dans les métiers spécialisés dans leur région. Un programme de partenariats a également été créé pour impliquer une grande diversité d'organisations (public/privé, national/régional) afin d'accroître la diffusion et la fréquence des principaux messages de la campagne.

En raison du fait que la participation des employeurs est essentielle pour fournir une formation d'apprenti, la campagne ciblera ce public en lui donnant des informations sur les avantages d'embaucher des apprentis et sur l'importance que représente la formation d'apprentis pour leur viabilité à long terme. On rejoindra les employeurs grâce à des annonces publicitaires dans les publications sur les métiers spécialisés ainsi qu'à la participation à des activités, des réunions et des conférences d'affaires qui permettront de les engager activement à fournir des occasions d'apprentissage.

Un programme de « Champions des métiers spécialisés » sera également créé pour inciter les personnes de divers secteurs, régions et antécédents à partager des histoires vécues et des expériences démontant pourquoi les carrières dans les métiers spécialisés et l'embauche d'apprentis représentent des choix positifs. Ces champions représenteront une des parties du programme proactif de relations avec les médias de la campagne qui se concentrera au niveau des médias régionaux et nationaux et des médias spécifiquement dédiés aux métiers spécialisés afin d'accroître le degré de sensibilisation à l'égard de la crise qui

frappe les métiers spécialisés et élever le profil des carrières dans les métiers spécialisés au Canada.

La campagne est gérée par le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) et Skills/Compétences Canada (S/CC), en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), et a été conçue sous la direction d'un Comité consultatif issu d'une collaboration nationale d'éducateurs, de gens d'affaires, de groupes prônant l'équité, de syndicats, de gouvernements et d'organisations connexes du domaine des métiers spécialisés à l'échelle du Canada.

1.3 Au sujet des métiers spécialisés

Les métiers spécialisés proposent une bonne rémunération, offrent des perspectives d'avenir et suscitent le respect. Avec plus de 200 métiers au Canada, il existe un métier spécialisé qui répond à tous les intérêts et à toutes les aptitudes. Les métiers spécialisés comportent quatre secteurs principaux : le **transport**, qui inclut des métiers tels que technicien en aéronautique, peintre d'automobiles, technicien en systèmes de carburant/électriques et technicien à l'entretien d'automobiles; la **construction**, qui s'étend des opérateurs de machinerie lourde, aux soudeurs, aux charpentiers, aux peintres-décorateurs et aux autres; les **services**, qui comprennent le métier de chef cuisinier, horticulteur, analyste de soutien en technologie de l'information et fleuriste; et la **fabrication**, qui inclut les électriciens industriels, les fabricants de métal de précision, les fabricants d'outils et de matrices et les foreurs de puits d'eau.

Même si le taux salarial varie d'un métier à l'autre, plus de 20 métiers différents peuvent procurer des salaires substantiels au-dessus de la moyenne. Selon le recensement de 2001, une certification de métiers spécialisés peut procurer un niveau de revenu de 3.1 p. cent supérieur à la moyenne pour tous les niveaux d'études. Dans plusieurs métiers, les salaires seront bien au delà de la moyenne nationale. Par exemple, les fabricants d'outils et de matrices gagnent environ 23 p. cent de plus que la moyenne et les électriciens, 16.5 p. cent de plus.

On peut trouver tout un assortiment d'ensembles de compétences dans de nombreuses carrières relatives aux métiers spécialisés, incluant les compétences au niveau de la pensée créatrice, de l'analytique et de la résolution des problèmes, une grande aptitude pour les mathématiques et une attention aux détails, pour n'en nommer que quelques-unes.

Afin de donner une plus grande mobilité aux ouvriers spécialisés, le Programme du Sceau rouge a été créé pour permettre aux ouvriers spécialisés de pratiquer leur métier dans toutes les provinces ou territoires du Canada où le métier est désigné sans avoir à subir d'autres examens écrits. Jusqu'à maintenant, il y a

45 métiers spécialisés inclus dans le Programme du Sceau rouge sur une base nationale.

Les métiers spécialisés commandent le respect et sont personnellement gratifiant parce que la population canadienne dépend d'eux. Ils touchent à presque tous les aspects de notre vie, de la maison où nous vivons jusqu'aux automobiles que nous conduisons et à la nourriture que nous mangeons.

1.4 La valeur de la formation d'apprenti

La formation d'apprenti est un choix d'études postsecondaires propice et procure une expérience pratique de l'apprentissage en classe. En moyenne, 80 p. cent des deux à cinq années de formation des apprentis se font dans le milieu de travail et le reste dans un établissement d'enseignement et de formation. La formation d'apprenti donne l'occasion de « gagner de l'argent tout en apprenant » et diminue le fardeau des emprunts nécessaires pour obtenir un diplôme d'études postsecondaires. Lorsqu'on les compare aux personnes qui ont obtenu un baccalauréat au cours de l'année 2000, les apprentis sont en mesure de combiner la formation et le travail alors que les bacheliers quittent l'école avec une dette moyenne de 19 500 \$.

En 2001, on a enregistré un nombre de 217 560 apprentis dans l'ensemble du pays, une augmentation de 32 p. cent du seuil de 164 570 atteint en 1995. De même, alors que le nombre de femmes enregistrées dans les métiers spécialisés a considérablement augmenté, leur implication dans les métiers spécialisés ne représentent que 9 p. cent des effectifs.

1.5 Les avantages pour les employeurs de soutenir les apprentis

Une composante nécessaire à la formation d'apprenti est celle de la participation des employeurs au niveau des occasions d'apprentissage. La formation d'apprentis donne aux employeurs une occasion de former de futurs employés pour répondre aux besoins de leur entreprise et pour assurer qu'ils ont la main-d'oeuvre qualifiée requise pour répondre aux besoins futurs. De plus, les employeurs obtiennent un avantage concurrentiel lorsqu'ils ont des employés bien formés et satisfaits qui connaissent les techniques actuellement utilisées dans leur industrie. Lors d'une enquête effectuée en Alberta, 77 p. cent des employeurs d'apprentis enregistrés ont affirmé que l'embauche d'apprentis contribue à leurs bénéfices nets et améliore leurs avantages concurrentiels.

Les employeurs qui ont des programmes d'apprentissage s'assurent que lorsque leurs ouvriers spécialisés prendront leur retraite, ils auront des personnes nouvellement formées pour prendre leur place. Un programme d'apprentissage

signifie que les employeurs ont des ouvriers qualifiés dès maintenant et qu'ils en auront dans le futur. Ils n'ont pas à s'inquiéter de savoir si quelqu'un d'autre formera leurs ouvriers pour eux; ils peuvent plutôt les former en fonction des normes qu'ils doivent respecter et auxquelles ils s'attendent.

L'apprentissage est une façon intéressante et rentable de former des employés très compétents et productifs. La formation d'apprentis améliore le rendement des affaires, la rentabilité et la compétitivité. Certains des avantages commerciaux incluent : un meilleur contrôle de la qualité du produit; moins de perte et un coût moins élevé par unité en raison d'un personnel formé et productif; et une augmentation de l'avantage concurrentiel en introduisant des compétences à jour et de nouvelles technologies dans l'environnement de l'entreprise.

1.6 Conclusion

À moins que la pénurie de compétences ne soit contrée au Canada, les perspectives économiques du pays s'amourcissent. L'amélioration de la perception des métiers spécialisés permettant d'en faire une option de carrière de premier choix permettra à plus de Canadiens de se rendre compte que les occasions qui s'offrent à ceux qui optent pour une telle carrière peuvent aider à combler les lacunes entre la pénurie de compétences et le déficit au niveau de la formation. La campagne les « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir » accroîtra la sensibilisation à l'égard des métiers spécialisés au Canada et contribuera à changer les perceptions et les attitudes des jeunes, de leurs parents et de leurs orienteurs à l'égard de ces emplois. Elle encouragera également les employeurs à embaucher plus d'apprentis et à leur donner plus d'informations au sujet des avantages de l'apprentissage.

2.0 INTRODUCTION

2.1 La pénurie actuelle d'ouvriers spécialisés

Près de la moitié des entreprises affirment que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est l'un des enjeux les plus importants.

- Les études du gouvernement et du secteur privé démontrent que le Canada commence à connaître une pénurie d'ouvriers au niveau des métiers spécialisés :
 - l'étendue de la pénurie varie selon les régions et les métiers.
 - le problème s'aggraverait bientôt s'il n'est pas réglé.
- Selon les conclusions de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) :
 - 48.7 p. cent des membres affirment que la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est l'un de leurs plus importants problèmes (2003).¹
 - 64.4 p. cent rapportent qu'ils ont des problèmes à trouver des employés qui ont l'expérience, la scolarité et les compétences requises (2002).²
 - 56 p. cent des entreprises affirment qu'elles sont forcées d'embaucher des personnes qui ne conviennent pas à l'emploi.
 - 29.7 p. cent disent avoir perdu des occasions d'affaires en raison de la pénurie d'ouvriers spécialisés
 - 67 p. cent sont d'avis qu'il faudrait encourager plus d'étudiants à envisager une carrière dans les métiers spécialisés.

2.2 La pénurie future de compétences

D'ici 2020, le Canada pourrait manquer d'environ 1 million de travailleurs.

- La croissance de la main-d'oeuvre diminue et le problème de la pénurie de compétences s'aggrave en raison des facteurs démographiques et d'autres facteurs.
- La pénurie sera ressentie dans tous les secteurs mais cela pourrait être beaucoup plus grave dans le cas des métiers spécialisés à moins que plus de Canadiens n'optent pour ce domaine.
- Le Conference Board du Canada prévoit que le Canada pourrait manquer de 1 million de travailleurs d'ici 2020 parce que :

¹ La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *L'opinion de nos membres #52*, Toronto, Janvier-juin 2003, Q5. Disponible à l'adresse : www.cfib.ca/research/surveys/results/omo52.pdf.

² La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Enquête sur la disponibilité de la main-d'oeuvre et de la formation*, Toronto, 28 sept-15 nov 2002. Disponible à l'adresse : www.cfib.ca/research/surveys/results/labour-survey-results-e.pdf.

- Le taux de natalité au Canada est bien en deçà du taux de reproduction et ainsi, sans l'immigration, la population déclinera.
- La population vieillit.
 - Les premiers baby-boomers atteindront l'âge de la retraite d'ici 2012.
 - En 2015, 48 p. cent de la population active aura entre 45 et 64 ans.

« L'âge moyen des compagnons au Canada est de plus de 48 ans. Ceci signifie qu'au cours des 10 prochaines années, il y aura un renouvellement de pratiquement 100 p. cent de ces ouvriers spécialisés. Nous devons commencer à former nos jeunes maintenant et à changer les attitudes. »

Ken Georgetti, leader du Congrès du travail du Canada.

« Un chef syndical prévoit une « crise » des compétences », *The Ottawa Citizen*, 19 août 2000.

- L'immigration à elle seule ne règlera pas la pénurie nationale du Canada puisque :
 - La plupart des immigrants s'établissent à Toronto, Montréal et Vancouver, ce qui n'aide en rien la pénurie potentielle dans les autres régions du pays.
 - Contrairement à leurs prédécesseurs, 41 p. cent des immigrants en âge de travailler possèdent des diplômes universitaires et seulement 8 p. cent possèdent des certificats de compétence.
 - Les barrières linguistiques et culturelles peuvent accroître les difficultés des immigrants à s'intégrer à la population active canadienne.

NOTE : VOIR « APPENDICE 1 : TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES » POUR OBTENIR DES INFORMATIONS PLUS DÉTAILLÉES.

3.0 CAUSES DU PROBLÈME

3.1 Attitudes à l'égard des métiers spécialisés

« Les métiers spécialisés demeurent toujours un second ou un troisième choix de carrière pour la plupart des gens ».

- Le recrutement de jeunes dans les métiers spécialisés est entravé par l'opinion généralement défavorable qu'ont les Canadiens à l'égard de ces emplois.
- Même si les activités promotionnelles et la couverture médiatique récentes ont amélioré jusqu'à un certain point les attitudes, les métiers spécialisés demeurent toujours un second ou un troisième choix de carrière pour la plupart des jeunes. Une enquête effectuée en février/mars 2004 par le CAF-FCA et par S/CC a conclu que :
 - L'université était le premier choix de 67 p. cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans et de 55 p. cent des adultes
 - 42 p. cent de ceux qui sont dans la catégorie d'âge 13-24 ans affirment qu'ils seraient moins intéressés à envisager une carrière dans les métiers spécialisés, alors que 26 p. cent affirment qu'ils le seraient probablement.
 - Les gestes posés par les parents concernant la future carrière de leurs enfants ne correspondent pas aux croyances qu'ils disent avoir : alors que 60 p. cent des parents ont indiqué qu'ils recommanderaient probablement ou très probablement une carrière dans les métiers spécialisés à leurs enfants, 59 p. cent des jeunes disent que leurs parents ne les ont pas encouragés en ce sens.
 - 72 p. cent des jeunes affirment que leur orienteur scolaire ne les a pas encouragés à envisager une carrière dans les métiers spécialisés.
 - Les étudiants cultivent de grands doutes à l'égard de l'option des métiers spécialisés en raison particulièrement d'une perception négative du domaine chez leurs pairs.
 - 37 p. cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans disent que leur école n'a pas d'information immédiatement disponible sur les métiers spécialisés alors que 35 p. cent affirment le contraire.

3.2 Université : le mythe de la panacée

Les bacheliers terminent leurs études avec une dette moyenne de 19 500 \$.

- Même si l'université n'est pas le meilleur choix pour de nombreux diplômés du secondaire, elle est néanmoins devenue l'établissement postsecondaire de choix pour la plupart des étudiants canadiens³ (Voir la Figure 1)

³ Le nombre de Canadiens âgés de 25 à 64 qui détiennent un diplôme universitaire s'est accru de 50 p. cent au cours de la décennie se terminant en 2001, passant à 23 p. cent en 2001 par rapport au niveau de 17 p. en 1991. Parmi les Canadiens âgés de 25 à 34 ans, 28 p. cent avaient des diplômes. (Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : Rapport du programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003*, Tableaux D6.1, D6.5. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/francais/freepub/81-582-XIE/2003001/educ.htm.)

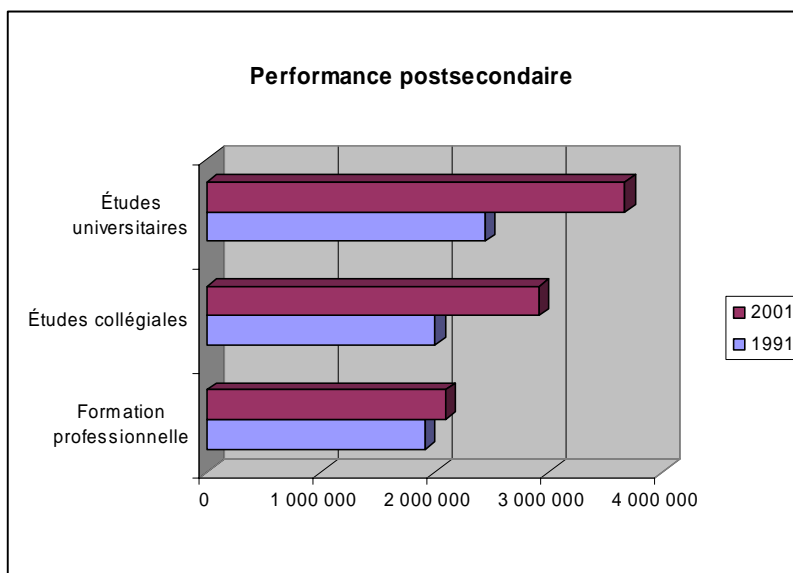


Figure 1 : Choix au niveau du postsecondaire⁴

Les métiers n'ont pas conservé le rythme de croissance de la performance des collèges et des universités au cours de la dernière décade

- 23 p. cent of des étudiants des classes de finissants des écoles secondaires en 2000/01 n'ont pas obtenu leur diplôme.⁵ De ceux-ci, environ la moitié a conservé une moyenne de B.⁶ Il y a de fortes chances que plusieurs de ces étudiants auraient pu compléter l'école secondaire si d'autres choix de carrières que l'université s'étaient offerts à eux.
- Un diplôme universitaire est perçu comme un investissement financier lucratif et un préalable nécessaire à la réussite. Ceci est décevant. Sans tenir compte des professionnels tels que les médecins, les dentistes et les avocats, les salaires des bacheliers sont plutôt modestes:
- Les hommes qui ont obtenu un baccalauréat dans le domaine des beaux-arts et des sciences humaines en 1990 ont déclaré des revenus de 32 400 \$ en 1995.
- Ceux qui avaient obtenu un baccalauréat général sans spécialité ont déclaré en 1995 des revenus de 37 800 \$.⁷
- Le salaire annuel moyen d'un bachelier de la classe des finissants de 2000 était de 39 000 \$.⁸

⁴ Source : Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation*, Tableau D6.2.

⁵ Le Quotidien, Obtention du diplôme d'études secondaires : 2000-01, Statistique Canada, Ottawa, 18 nov. 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/031118/d031118d.htm.

⁶ Le Quotidien, Obtention du diplôme d'études secondaires, p. 103.

⁷ Ross Finnie, Résultats sur le marché du travail des diplômés des universités canadiennes par discipline, Statistique Canada, Mars 2002, numéro de catalogue 11F0019MIE-No. 164. L'écart était similaire pour les femmes diplômées mais les salaires étaient habituellement inférieurs.

⁸ Le Quotidien, *Enquête nationale auprès des étudiants : endettement des étudiants*, 26 avril 2004. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/040426/d040426a.htm.

- Le revenu moyen des personnes exerçant des métiers spécialisés en 2001 était de 32 743 \$.⁹
- Les bacheliers de la classe des finissants de 2000 ont quitté les études avec une dette moyenne de 19 500 \$; 14 p. cent ont rapporté une dette supérieure à 25 000 \$.¹⁰ Les apprentis des métiers spécialisés sont en mesure de combiner la formation et le travail et ainsi, ils terminent leur formation avec une dette minime, voire aucune dette.
- Le Conference Board du Canada rapporte que même si la fréquentation de l'université implique des avantages futurs en termes de salaires et de possibilités d'emploi, ces avantages ne s'appliquent qu'à ceux qui obtiennent réellement un diplôme. Les étudiants qui abandonnent les études avant d'obtenir un diplôme font face à des taux de chômage plus élevés que les diplômés des écoles secondaires qui n'ont pas fréquenté l'université.¹¹

3.3 La réalité de l'éducation postsecondaire

Environ la moitié des jeunes ne s'inscrivent pas à une formation postsecondaire.

- Un quart des 15 à 29 ans vont à l'université et un quart vont au collège ou suivent une formation d'apprentissage. Les autres, soit environ 50 p. cent de la population de cette catégorie d'âge, entrent sur le marché du travail où ils postulent des emplois qui requièrent généralement plus de compétences qu'ils n'en possèdent.¹²
- Vers l'âge de 20 ans, 2 diplômés du secondaire sur 10 n'ont pas entrepris d'études postsecondaires.¹³
- La réalité est qu'il existe un groupe passablement important de personnes qui n'obtiennent pas de diplôme d'études postsecondaires et qui sont mal préparées pour le marché du travail.¹⁴
- Environ 70 p. cent des emplois actuels requièrent une forme ou l'autre d'études secondaires,¹⁵ les métiers spécialisés étant l'une de ces options de carrière. Une plus grande insistance sur le fait que les métiers spécialisés représentent une option de carrière de premier choix pourrait aider plusieurs personnes à opter pour un cheminement de carrière plus gratifiant et plus prospère.

⁹ Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada*, Tableau E2.5.

¹⁰ Le Quotidien, *Enquête nationale auprès des étudiants : endettement des étudiants*, op cit.

¹¹ Conference Board, *Performance and Potential 2002-03*, p. 124.

¹² Ibid.

¹³ Le Quotidien, *Le parcours menant aux études postsecondaires chez les jeunes de 20 ans*, Statistique Canada, Ottawa, 4 juillet 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/030704/d030704a.htm.

¹⁵ Développement des ressources humaines Canada, *Le savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada 2002*, Ottawa, p. 8. Disponible à l'adresse : www11.sdc.gc.ca/sl-ca/doc/knowledge.pdf.

- Les perspectives d'avenir pour les personnes qui ne possèdent pas de diplôme d'études postsecondaires sont peu reluisantes :
 - Le taux de chômage pour les 25 à 29 dans cette catégorie est de 43 p. cent plus élevé que pour les diplômés des collèges et des universités.
 - Dans le cas de ceux qui parviennent effectivement à trouver un emploi, les salaires sont peu élevés, soit environ les deux tiers de ceux qu'obtiendraient les diplômés des collèges (Voir la Figure 2).

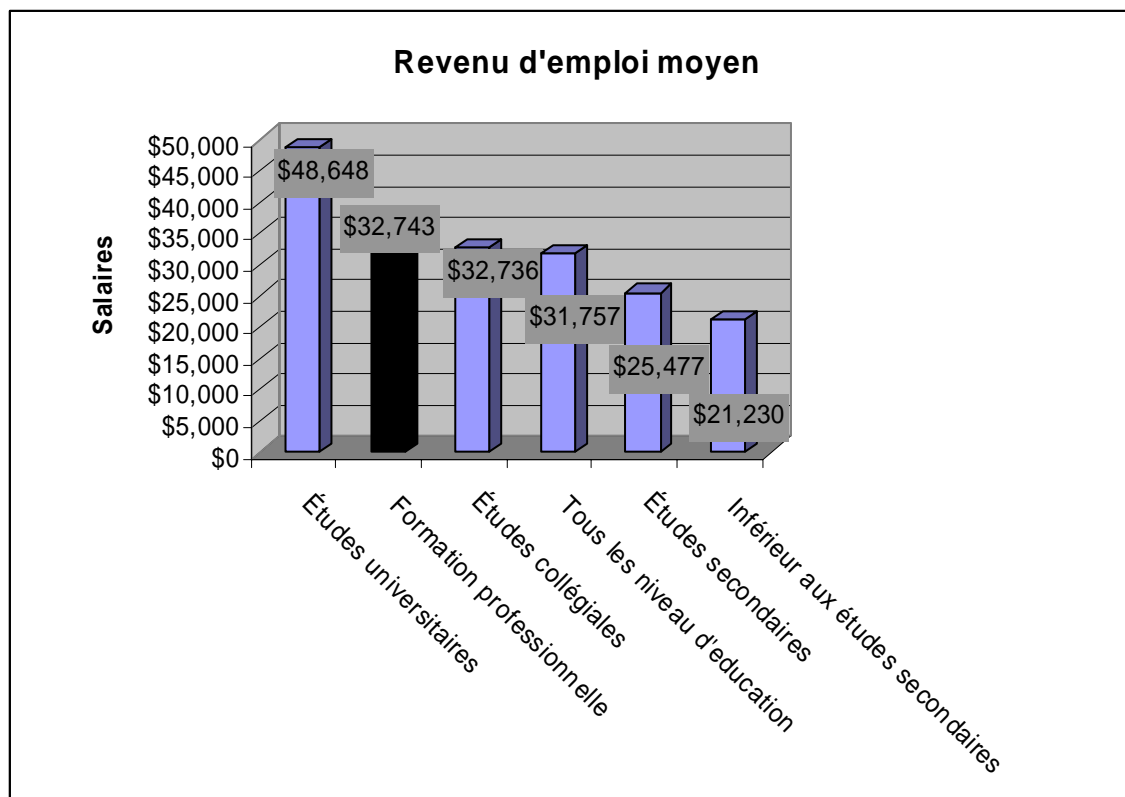


Figure 2 : Revenu d'emploi moyen par niveau d'études¹⁶

²⁰ Source: Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada*, op cit. Données du recensement de 2001.

« Il semble y avoir une insistance exagérée sur la préparation aux études universitaires et sur leur valeur, comparativement aux autres alternatives. De plus, certaines indications laissent croire que les étudiants qui optent pour des programmes non universitaires sont perçus comme des personnes qui ont échoué. Il semble également que plusieurs parents estiment que les perspectives qui s'offrent dans les programmes de métiers et les programmes techniques sont meilleures pour d'autres enfants que les leurs. »

-- *Rapport 2002 du Select Standing Committee on Education de la Colombie-Britannique*¹⁷

4.0 FAITS ENTOURANT LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Une certification de métier procure un niveau de revenus de 3.1 p. cent supérieur à la moyenne pour tous les niveaux d'études.

- Bien que les Canadiens soient maintenant plus enclins à considérer qu'une carrière dans les métiers spécialisés requière des compétences intellectuelles, 47 p. cent des jeunes et 41 p. cent des parents croient que de tels emplois impliquent des travaux manuels exigeants.¹⁸
- Même s'il existe une part de travail physique dans les carrières des métiers spécialisés, l'utilisation d'équipement spécialisé a réduit ou remplacé une partie du travail physique. Dans plusieurs métiers, les exigences au niveau des compétences intellectuelles sont aussi élevées qu'elles le sont dans le cas de plusieurs emplois de cols blancs.
- Aujourd'hui, il existe plus de 200 métiers désignés au Canada, soit un métier spécialisé pour pratiquement toutes les aptitudes ou tous les goûts. (Voir la liste à l'Appendice 8.2)
- Une certification de métier procure un niveau de revenus de 3.1 p. cent supérieur à la moyenne pour tous les niveaux d'études.¹⁹ Certains métiers sont particulièrement attirants sur le plan financier :
 - Les fabricants d'outils et de matrices ont un salaire qui est de 23 p. cent plus élevé que la moyenne.
 - Les machinistes ont un salaire qui est de 6 p. cent plus élevé que la moyenne.
 - Les électriciens ont un salaire qui est de 16.5 p. plus élevé que la moyenne.²⁰

¹⁷ Disponible à l'adresse : <http://www.leg.bc.ca/cmt/37thparl/session-3/edu/reports/EducationReport2002.htm>

Select Standing Committee.

¹⁸ Ipsos Reid, *Analyse comparative : Promouvoir les métiers spécialisés et l'apprentissage 2004*, Mars 2004.

¹⁹ Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada*, op cit.

- Parmi les 34 métiers listés au point 8.3 Appendice 3 : 21 offrent des salaires supérieurs à la moyenne nationale.
- Le taux de chômage de ceux qui ont fréquenté un collège ou qui ont suivi une formation pour un métier est moins élevé que la moyenne pour tous les niveaux d'études et est égal à celui des diplômés universitaires (voir la Figure 3). Parmi les métiers listés dans l'Appendice 3, 82 p. cent ont des perspectives d'avenir qui vont de passables à bonnes jusqu'en 2007 et on prévoit que 56 p. cent auront un taux de chômage meilleur que la moyenne.

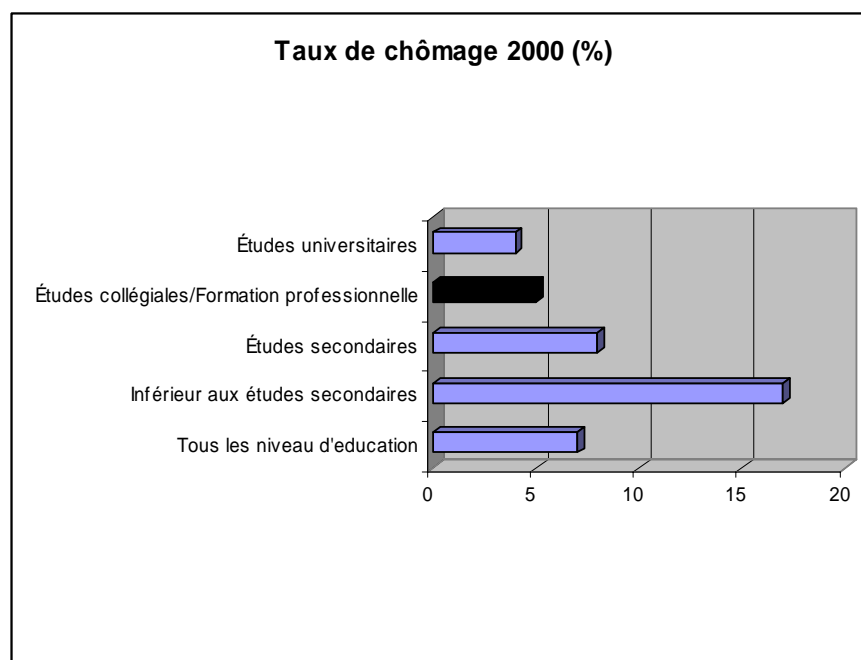


Figure 3 : Performance scolaire et chômage : 25 à 29 ans²¹

5.0 SOLUTIONS

5.1 La campagne « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir »

La campagne a deux objectifs : changer la perception du public à l'égard des métiers spécialisés et encourager les employeurs à embaucher plus d'apprentis et à les maintenir dans leurs fonctions.

5.1.1 Contexte

²⁰ Les données sur les salaires sont tirées du site Web Emploi-Avenir du gouvernement du Canada, www.jobfutures.ca.

²¹ Statistique Canada, Indicateurs de l'éducation au Canada, op cit.

- Janvier 2003 : campagne de 12 millions \$ sur 4 ans annoncée par le gouvernement fédéral:
 - Pour développer et promouvoir les métiers spécialisés comme option de carrière de premier choix.
 - Partie de la Stratégie sur l'apprentissage e l'innovation visant à assurer que les Canadiens possèdent les compétences nécessaires pour réussir dans leur carrière.
 - Gérée par le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) et Skills/Compétences Canada (S/CC) avec un soutien financier par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

5.1.2 Objectifs de la campagne

1. Changer la perception qu'ont les jeunes canadiens, leurs parents et les autres personnes importantes au niveau de l'influence à l'égard des métiers spécialisés.
2. Encourager les employeurs à embaucher plus d'apprentis et à les maintenir dans leurs fonctions.

« Nous devons sensibiliser davantage les jeunes et leurs parents au sujet des avantages d'opter pour une carrière dans les métiers spécialisés. La campagne fera en sorte qu'un jour, le programme d'apprentissage menant à une certification comme personne de métier sera une option de carrière de premier choix dans l'esprit des jeunes de même que dans celui des personnes qui influencent ces décisions. »

« La décision d'opter pour un métier spécialisé peut permettre à un jeune d'entreprendre une carrière satisfaisante et enrichissante qui lui sera utile tout au long de sa vie. »

« Les perspectives d'avenir quant aux revenus et au mode de vie sont très bonnes et il existe également des possibilités de travailler à son compte ou de créer une entreprise. »

Keith Lancaster
Directeur administratif, CAF-FCA

5.1.3 Phases de la campagne

1. **Phase I** : Recherche pour trouver d'autres programmes promotionnels des métiers spécialisés. Cette phase, maintenant complétée, a révélé que plusieurs des autres efforts centrés sur des groupes spécifiques ont peu contribué à changer les perceptions à l'égard des métiers en général, à l'échelle du Canada.
2. **Phase II** : Débutant en 2004, une campagne publicitaire structurée autour du thème « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir ». Cette phase implique des annonces publicitaires à la télévision, à la radio, dans les cinémas et dans les journaux ainsi qu'un site Web à l'intention des jeunes de 13 à 18 ans, leurs parents, leurs enseignants et leurs orienteurs. On peut voir des exemples de la publicité à l'adresse www.metiersspecialises.ca.

5.1.4 Phase II – La campagne

- Centrée sur les jeunes et les personnes qui les influencent, par exemple les parents et les éducateurs.
- Fournir des informations aux employeurs pour les encourager à créer plus d'opportunités pour les apprentis. Ces activités feront l'objet d'une promotion dans les publications spécialisées dans les métiers et par des présentations à des groupes sectoriels et de gens d'affaires. Une Boîte à outils de l'employeur fournira des informations sur les avantages de l'apprentissage et sur la façon de mettre en place et de maintenir la formation d'apprentis.
- On fournira des informations personnalisées aux femmes, aux personnes handicapées, aux minorités visibles et aux Autochtones pour les encourager à envisager la possibilité d'opter pour une carrière dans les métiers spécialisés.
- On créera des partenariats avec les principaux groupes d'intervenants dans les secteurs public et privé - employeurs, industrie et groupes syndicaux, établissements d'enseignement, gouvernements et groupes prônant l'équité.
- On déterminera les activités complémentaires requises pour améliorer le profil des métiers spécialisés dans les programmes régionaux existants.

5.1.5 Activités complémentaires

- Le site Web du CAF-FCA, www.caf-fca.org, fournit au public des informations générales sur l'apprentissage pour l'ensemble du Canada.
- S/CC a mené des campagnes sur les carrières dans les métiers spécialisés, incluant le programme « Skills Work » mis en oeuvre par Skills Ontario et la campagne « It Takes Skills » lancée par le bureau national de S/CC.
- Quels que uns des 29 Conseils sectoriels des ressources humaines spécifiques à l'industrie font la promotion de carrières dans leur industrie spécifique – ex. « Carrières dans le domaine du pétrole et du gaz » de la Petroleum Services Association of Canada; «SERAC jeunesse » du Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada
- 2004 : financement fédéral de 37.3 millions \$ pour 31 projets de Conseils sectoriels²² pour examiner la question de la pénurie. « Les travailleurs, les employeurs, les éducateurs et les gouvernements doivent tous contribuer à rendre la formation et la mise à jour des compétences plus adaptées aux besoins changeants du marché du travail et aux priorités du milieu de travail », a déclaré Joe Volpe, ministre des Ressources humaines et Développement des compétences.
- Diverses initiatives provinciales et territoriales pour promouvoir les carrières dans les métiers; ex. :

²² Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « *Le gouvernement du Canada accorde un financement de plus de 37 millions \$ aux projets de Conseils sectoriels* », Communiqué de presse, 16 mars 2004. Disponible à l'adresse : www.rhdcc.gc.ca/fr/cs/comm/hrsd/news/2004/040316.shtml.

- « Chapeau, les filles », d'Emploi Québec
- « Careers: The Next Generation » de l'Alberta
- Activités communautaires ciblant des groupes particuliers : c.-à-d. :
 - Le Projet d'apprentissage autochtone de l'Alberta.²³
- Les Concours de compétences provinciaux, nationaux et internationaux (au Canada, organisés par les directions provinciales de S/CC et leurs partenaires locaux) améliorent le profil des métiers spécialisés. Calgary sera l'hôte du Mondial des métiers en 2009.

6.0 L'OPTION DE L'APPRENTISSAGE POSTSECONDAIRE

Les apprentis gagnent un salaire tout en apprenant et ils peuvent ainsi réduire au minimum leur endettement.

6.1 En quoi consiste l'apprentissage

- Une forme effective d'études postsecondaires qui mènent à une certification comme personne de métier.
- Combine la formation sur les lieux du travail (généralement près de 80 p. cent du total) avec les études scolaires.
- Plus de 200 programmes d'apprentissage sont disponibles au Canada.
- Régi par les gouvernements provinciaux et territoriaux.
- Requièrre de la part de l'apprenti et de l'employeur un engagement de 2 à 5 ans en regard de l'apprentissage, selon la province et le métier.
- La certification ou la qualification est accordée à l'apprenti qui réussit à compléter la formation théorique et celle en milieu de travail et réussit ensuite l'examen d'apprenti provincial/territorial.²⁴
- Dans les 45 métiers certifiés en vertu du Programme du Sceau rouge, les ouvriers qui ont réussi les examens interprovinciaux sont autorisés à travailler partout au Canada.

6.2. Comment fonctionne l'apprentissage

- Les apprentis doivent trouver un employeur, s'inscrire à titre d'apprenti et payer les frais de scolarité pour la formation théorique. Un certain soutien est accordé par les provinces/territoires pour aider les apprentis au cours de leur formation. Certains employeurs ou commanditaires peuvent également rembourser aux apprentis leurs frais de scolarité. Les apprentis peuvent être admissibles aux bénéfices de l'assurance-emploi pendant qu'ils fréquentent l'école.
- Chaque province ou territoire est responsable de désigner un métier comme en étant un qui requièrre une formation d'apprenti. Les employeurs et les syndicats peuvent également faire une demande pour

²³ Voir www.thinktrades.com/about.htm.

²⁴ www.apprendsunmetier.ca

que nouveaux métiers soient enregistrés. Dans certains cas, la certification est requise pour exercer le métier et dans d'autres, la formation est laissée à la discrétion de chacun.²⁵

- Les gouvernements provinciaux/territoriaux paient une large part des dépenses et est responsable de soutenir tant les apprentis que les employeurs tout au long du processus d'apprentissage. En raison du fait que les apprentis gagnent un salaire tout en recevant une formation pratique d'un ouvrier expérimenté, ils peuvent réduire leur fardeau d'endettement.
- Les employeurs ou les commanditaires (tout comme pour une association d'employeurs, un syndicat ou un comité conjoint d'apprentissage) signent une **entente formelle d'apprentissage** avec les apprentis et la province/territoire. Les employeurs sont alors responsables de payer un salaire (généralement établi à un pourcentage du salaire de l'ouvrier), enregistrent la durée de la formation en milieu de travail et fournissent la documentation au gouvernement provincial/territorial pour le processus de certification.

6.3 Limites de l'apprentissage au Canada

- L'enregistrement de l'apprentissage suit naturellement le cycle commercial – lorsque l'économie est florissante, les employeurs sont disposés à embaucher de nouveaux employés et ainsi, le nombre d'apprentissages augmente.
- En 2001, 217 560 apprentis ont été enregistrés dans l'ensemble du Canada, une augmentation de 32 p. cent par rapport au creux de 164 570 en 1995.²⁶ Même si le nombre de femmes enregistrées continue de croître, elles ne représentaient toutefois que 9 p. cent des apprentis en 2001.²⁷
- Malgré la hausse des enregistrements, le nombre d'apprentis qui continuent de devenir des ouvriers certifiés demeure sensiblement le même :
 - En 2001, 18 260 apprentis ont complété leur formation, soit environ le même nombre qu'au cours de toutes les années depuis 1977.²⁸

²⁵ Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le *Programme du Sceau rouge*, Ottawa, www.red-seal.ca/Francais/redseal_e.shtml, est administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, qui regroupe des directeurs de l'apprentissage de toutes les provinces et territoires avec des représentants de RHDC (voit le point 8.4 Appendice 4 : Métiers désignés Sceau rouge). Le site Web Emplois, travailleurs, formation et carrières du gouvernement fédéral fournit également des informations sur l'apprentissages à l'adresse :

www.jobsetc.ca/category_drilldown.jsp?category_id=48&crumb=12&crumb=42.

²⁶ Développement des ressources humaines Canada, *Fiche d'information : l'apprentissage au Canada*. Disponible à l'adresse : www.DRHC-drhc.gc.ca/common/news/dept/030121.shtml#102.

²⁷ Le Quotidien, *Programmes enregistrés de formation d'apprenti : 2001*, Statistique Canada, Ottawa, 20 nov. 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/031120/d031120b.htm.

²⁸ Andrew Sharpe, *L'apprentissage au Canada : un système de formation assiégré*, Centre d'étude des niveaux de vie, Ottawa, 16 déc. 1999. p.18. Disponible à l'adresse : www.csls.ca/reports/apprent.pdf.

6.4 Défis de l'apprentissage

- Les apprentis ne complètent pas toujours leur formation, particulièrement dans le cas des ouvriers pour qui la certification repose sur une base volontaire, pour les raisons suivantes :
 - Difficultés financières personnelles. La durée d'un programme d'un programme d'apprentissage (voir ci-dessous) peut représenter un obstacle quant à sa réalisation puisque les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'avoir des obligations familiales qui pourraient faire en sorte qu'il soit plus difficile pour eux de défrayer les coûts pour terminer leur apprentissage.
 - Les problèmes de relations employé/employeur
 - Les problèmes liés à la perception des métiers spécialisés en général – dus largement à la popularité de l'université et d'autres options, moins de jeunes choisissent l'apprentissage comme moyen de formation postsecondaire.
 - En 1991, 15.7 p. cent des apprentis avaient moins de 23 ans. En 1996, seulement 11.5 p. cent faisaient partie de cette catégorie d'âge.
 - Le nombre d'apprentis âgés de 23 à 30 ans a également diminué au cours de la même période, passant de 51.5 p. cent à 44.7 p. cent.
 - L'âge moyen des apprentis nouvellement enregistrés est passé de 29.1 ans à 30.9 ans au cours de cette période, la moyenne d'âge des nouveaux inscrits étant de 28 ans (1996).²⁹ Ceci suggère que plusieurs personnes choisissent les métiers spécialisés après avoir connu des échecs dans d'autres domaines.
- Malgré leurs préoccupations au sujet de la pénurie de compétences, plusieurs employeurs sont réticents à créer ou à soutenir complètement les programmes d'apprentissage. Ils considèrent souvent la formation d'apprentis comme étant onéreuse et plusieurs craignent que lorsqu'ils seront formés, les ouvriers à leur emploi iront travailler ailleurs.
- Il y a un manque général d'informations au sujet des programmes d'apprentissage et une croyance à l'effet que les écoles ne préparent pas adéquatement les jeunes pour les métiers.³⁰

6.5 L'apprentissage est profitable à tous

- Les employeurs peuvent former des apprentis pour répondre aux besoins actuels et futurs de leur entreprise.
- Les employeurs obtiennent un avantage concurrentiel lorsqu'ils ont des employés bien formés et satisfaits qui connaissent les techniques actuellement utilisées dans leur industrie. Lors d'une enquête effectuée en Alberta, 77 p. cent des employeurs d'apprentis enregistrés ont affirmé

²⁹ Andrew Sharpe, *L'apprentissage au Canada : un système de formation assiégé*, p. 16-18.

³⁰ Ibid, p. 36-42

que l'embauche d'apprentis contribue à leurs bénéfices nets et améliore leurs avantages concurrentiels.³¹

7.0 CONCLUSION

Faire des métiers spécialisés une option de carrière de premier choix peut contribuer à combler l'écart.

Trop d'étudiants Canadiens terminent leurs études sans avoir acquis la formation dont ils ont besoin pour être en mesure de rivaliser dans un marché de l'emploi qui, de plus en plus, pose comme enjeu des connaissances et des compétences entièrement développées. Ces jeunes se font souvent piéger dans des ghettos salariaux où il existe peu de chances d'avancement et où les chances d'accéder à des emplois réguliers sont peu reluisantes. Actuellement, le Canada va faire face à une pénurie d'ouvriers spécialisés en raison des effets combinés pénurie des perceptions négatives, du déclin du taux de natalité et de la retraite prévue de plusieurs ouvriers spécialisés au cours des prochaines décades. Il est possible que le résultat à long terme de cette pénurie soit de restreindre les avenues de développement économique dans un marché de plus en plus mondial et concurrentiel. La pénurie ne peut que s'aggraver si rien n'est fait dans l'immédiat.

La campagne « Métiers spécialisés : une carrière pour bâtir ton avenir » constitue une étape importante pour accroître la sensibilisation à l'égard des métiers spécialisés comme étant une option de carrière attrayante qui inspire le respect, qui offre des perspectives d'avenir et de bons salaires. Cette campagne de marketing social servira de complément à d'autres initiatives au niveau local afin de commencer à changer les attitudes et les perceptions à l'égard des métiers spécialisés chez les jeunes et les personnes qui les influencent et à encourager les jeunes à envisager les métiers spécialisés comme une option de carrière de premier choix qui peut assurer un avenir prometteur. La campagne mettra également l'accent sur l'éducation des employeurs au sujet de la valeur de l'embauche d'apprentis et de leur maintien dans leurs fonctions afin d'assurer que les personnes qui sont attirées par une carrière dans les métiers spécialisés puissent recevoir la formation requise en milieu de travail pour obtenir une certification dans le métier qu'ils ont choisi.

Cette campagne s'inspire des mêmes fondements et objectifs que ceux adoptés par de nombreux intervenants régionaux, provinciaux et nationaux. Elle reconnaît l'importance de la collaboration et des efforts intégrés qui sont requis pour atteindre efficacement chacun des publics. Lorsque l'on constatera un

³¹ /www.apprenticetrades.ca/EN/displayContent/default.asp?userAction=LOADARTICLE&txtArticleID=1023.

changement au niveau des perceptions à l'égard des métiers spécialisés chez les jeunes, les parents et les éducateurs, ces carrières inspireront le respect qui leur est dû et la formation d'apprenti deviendra un choix postsecondaire important, permettant la création d'une population active très compétente et très équilibrée. Les employeurs profiteront de l'embauche d'apprentis et des investissements dans la prospérité à long terme de leur entreprise et, globalement, de la prospérité due à la stabilité et à la croissance économiques du Canada.

8.0 APPENDICES

8.1 Appendice 1 : Tendances démographiques

8.1.1 Ralentissement de la croissance de la population

- La croissance naturelle de la population du Canada (sans l'immigration) a ralenti au cours des deux dernières décades du 20^{ième} siècle en raison d'un déclin constant des taux de fécondité et de natalité. En 2002, le taux de natalité a décliné à un taux brut de 10.5 naissances vivantes pour chaque tranche de 1 000 Canadiens. Il s'agissait du niveau le plus bas, depuis que la cueillette de telles statistiques nationales a débuté en 1921.³²
- De 1979 à 1999, le taux de fécondité des femmes canadiennes âgées de 20 à 24 ans a chuté de près de 40 p. cent; le taux de celles âgées de 25 à 29 ans a chuté de près de 25 p. cent.³³ En 2001, le taux de fécondité canadien a atteint une marque inégalée de 1.49. Le taux en 2002 était de 1.5³⁴, bien en deçà du taux de reproduction de 2.1. À des taux inférieurs à 2.1, les populations diminuent, à moins que cette diminution ne soit comblée par l'immigration.

8.1.2 Immigration

- En 2002, le Canada a admis environ 230 000 immigrants.³⁵
- Les niveaux d'immigration ont grandement fluctué au cours des 20 dernières années, passant de 84 000 en 1985 à 257 000 en 1993.³⁶

³² Alison Dunfield, « *Birth Rate Falls to Historic Low* », *Globe and Mail*, 19 avril 2004. Disponible à l'adresse : www.globeandmail.com/servlet/story/RTGAM.20040419.wbaby0419/BNStory/National/.

³³ *Le Quotidien*, *Tendances récentes de la fécondité canadienne et américaine*, Statistique Canada, Ottawa, 3 juil. 2002. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/020703/d020703a.htm. Les taux de fécondité mesurent le nombre d'enfants que les femmes âgées de 15 à 49 ans auront au cours de leur vie.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Citoyenneté et immigration Canada, *Le Canada accueille près de 230 000 nouveaux résidents permanents en 2002*, Ottawa, 30 avril 2003. Disponible à l'adresse : www.cic.gc.ca/Francais/press/03/0312-pre.html.

³⁶ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p. 52.

« Même en en percevant l'immigration de façon optimiste et en assumant que les niveaux s'accroîtront de 236 000 d'ici 2010 et de 285 000 d'ici 2020, il n'y aura pas suffisamment d'immigrants pour contrecarrer les effets durables des taux de fécondité moins élevés et d'une population vieillissante. »³⁷ – Conference Board du Canada (2003)

- L'immigration ne règlera pas la pénurie nationale d'ouvriers spécialisés du Canada pour les raisons suivantes :
 - Les immigrants ont souvent de la difficulté à transférer leurs qualifications.
 - Plusieurs ont des problèmes de langue.
 - Environ 75 p. cent des immigrants qui sont arrivés entre 1991 et 2001 se sont établis à Toronto, Montréal et Vancouver³⁸ et n'ont donc pas contribué à diminuer la pénurie d'ouvriers dans d'autres régions.
 - Même si des vagues antérieures d'immigration incluait plusieurs ouvriers des métiers spécialisés, seulement 8 p. cent des immigrants actuels possèdent des certificats de compétence.³⁹ (41 p. cent des immigrants en âge de travailler possèdent maintenant des diplômes universitaires).
 - Le Canada est en concurrence avec les États-Unis, l'Australie et d'autres pays qui font face à des défis démographiques similaires aux nôtres pour attirer des immigrants qui ont des qualifications dans des métiers spécialisés.

8.1.3 Population vieillissante

- Les premiers baby-boomers canadiens atteindront l'âge de 65 ans d'ici 2012. D'ici 2020, la plupart seront à la retraite.
- En 2015, 48 p. cent de la population active aura entre 45 et 64 ans.⁴⁰ D'ici 2020, on prévoit que 17.9 p. cent de la population aura 65 ans ou plus, comparativement à 12.5 p. cent en 1999.
- D'ici 2026, Statistique Canada prévoit que plus de la moitié de la population aura plus de 43 ans.⁴¹ Le problème pourrait s'aggraver si l'âge de la retraite continue de diminuer – dans les années 1970, l'âge moyen de la retraite était de 65 ans; en 1998, il était de 62 ans.⁴²
- Le problème du vieillissement est déjà présent actuellement dans certains secteurs :

³⁷ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p. 53.

³⁸ L'Observateur, *Immigrants au Canada : points saillants du recensement de 2001*, Citoyenneté et immigration Canada, Ottawa, Été 2003. Disponible à l'adresse : www.cic.gc.ca/Francais/monitor/issue02/06-feature.html.

³⁹ L'Observateur, *Immigrants au Canada*.

⁴⁰ Développement des ressources humaines Canada, *Backgrounder: Piloting new approaches for older worker employment*, Ottawa, 13 mars 2003.

⁴¹ Le Quotidien, *Projections démographiques*, Statistique Canada, Ottawa, 13 mars 2001. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/010313/d010313a.htm.

⁴² Conference Board, *Performance and Potential 2002-03*, p. 120.

- Dans l'industrie de l'acier, on s'attend à ce que 45 p. cent de tous les ouvriers spécialisés prennent leur retraite d'ici 2006.⁴³
- En 2001, dans le secteur des ressources naturelles, 35 p. cent de la population active était âgée de 45 ans et plus et 9 p. cent (28 100 travailleurs) avait 55 ans et plus. Au cours de la période de 15 ans débutant en 2001, il est possible que l'industrie soit obligée de remplacer plus de 105 000 travailleurs qui prendront leur retraite.⁴⁴
- Dans l'industrie de la construction, 104 400 travailleurs—12 p. cent—étaient âgés de 55 ans et plus.
- Dans le secteur de la fabrication, 10 p. cent— 229 600 —étaient âgés de 55 et plus.
- En 2002, le tiers des gestionnaires du secteur privé interrogés par le Centre syndical et patronal du Canada s'attendaient à ce que de 10 à 25 p. cent de leur population active prenne sa retraite au cours des cinq prochaines années.⁴⁵

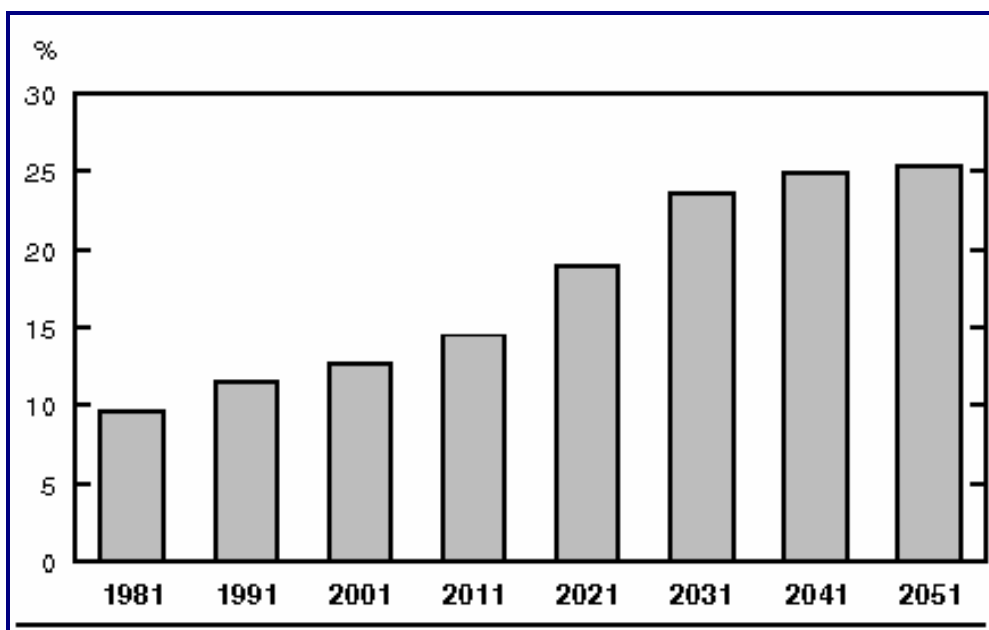


Figure 4 : Population vieillissante du Canada — Proportion de la population âgée de 65 ans et plus⁴⁶

⁴³ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p. 58.

⁴⁴ Centre syndical et patronal du Canada, *Profil démographique du secteur des ressources naturelles*, Ottawa, 1 sept. 2001, p.2. Disponible à l'adresse : www.clbc.ca/research_and_reports/archive/archive09010104.asp.

⁴⁵ Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue*. Août 2002, p.7. Disponible à l'adresse : www.clbc.ca/research_and_reports/archive/archive08010201.asp.

⁴⁶ Source : *Projections démographiques*, Statistique Canada.

8.1.4 Participation de la main-d'oeuvre féminine

- Un facteur qui aide à contrer la réduction de la main-d'oeuvre en raison du faible taux de fécondité est l'augmentation de la participation des femmes au travail à l'extérieur de la maison.
- D'ici 2010, on prévoit que le taux de participation des femmes atteindra un sommet et se rapprochera de celui des hommes.

8.1.5 Croissance plus lente de la main-d'oeuvre

D'ici 2020, le Canada pourrait faire face à un manque d'environ 1 million de travailleurs.⁴⁷

- En raison des tendances démographiques, le Canada fait face à une réduction à long terme de la croissance de la main-d'oeuvre.
 - Au fur et à mesure que les boomers prendront leur retraite, ils auront un effet très considérable sur le taux de participation de la main-d'oeuvre.
 - Le taux de participation atteindra un sommet en 2007 puis commencera à décliner.
 - D'ici 2015, le taux de participation sera à environ 63 p. cent,⁴⁸ en baisse par rapport à celui de 67.5 p. cent en 2003.⁴⁹
 - La croissance de la main-d'oeuvre sera d'environ 0.4 p. cent de 2016 à 2020, comparativement à un taux composé moyen de 1.7 p. cent de 1996 à 2000.⁵⁰
 - D'ici 2020, le Canada pourrait manquer d'environ 1 million de travailleurs.⁵¹

Note : Un taux de participation en déclin signifie que l'économie aura moins d'espace pour prospérer avant de devenir inflationniste. Ceci exercera également une pression à la baisse sur la croissance du PIB.⁵²

⁴⁷ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p 61.

⁴⁸ Bob Dugan et Benoit Robidoux, *Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada*, Canadian Business Economics, Volume 7, Numéro 2, Mai 1999, p. 49. Disponible à l'adresse : www.csls.ca/journals/simp/simp04.pdf.

⁴⁹ Statistique Canada, *Main-d'oeuvre et taux de participation 1999-2003*, Ottawa. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Francais/Pgdb/labor05.htm.

⁵⁰ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p.55.

⁵¹ Conference Board, *Performance and Potential 2000-2001*, p 61.

⁵² Dugan et Robidoux, *Demographic Shifts*, p. 42.

8.2 Appendice 2 : Tableau des métiers Ellis⁵³

Le tableau suivant liste les métiers régis par des lois provinciales et territoriales qui contiennent des dispositions relatives à la formation formelle et à la certification. La présence de certains métiers varie d'un endroit à l'autre du pays, selon les besoins du marché dans chaque région. Le Tableau Ellis regroupe tous les métiers canadiens et compare les programmes de formation d'apprentis à l'échelle du Canada. Il est produit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada en partenariat avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage.

Tableau des métiers Ellis

1. Technicien d'aéronefs
2. Peintre d'aéronefs
3. Technicien en réparation de structures d'aéronefs
4. Technicien d'entretien d'appareils ménagers
5. Arboriculteur
6. Arboriculture
7. Conducteur d'installation de préparation d'asphalter
8. Aide-cuisinier
9. Débosseleur
10. Électrotechnicien d'automobiles
11. Technicien de glaces d'automobiles
12. Usineur de pièces de moteurs d'automobiles
13. Peintre d'automobiles
14. Fabricant-réparateur de radiateurs d'automobiles
15. Réparateur d'automobiles

Tableau des métiers Ellis

16. Mécanicien de véhicules automobiles
17. Mécanicien de véhicules automobiles (Système d'alimentation et circuits électroniques)
18. Mécanicien de véhicules automobiles (Systèmes de direction, de suspension et de freinage)
19. Mécanicien de véhicules automobiles (Système de transmission)
20. Coupeur et poseur de housses de sièges automobiles
21. Technicien en réglage de la géométrie des roues, des freins et des châssis de véhicule automobile
22. Boulanger-pâtissier
23. Pâtissier
24. Barbier
25. Boutefeux
26. Assembleur de bateaux
27. Chaudronnier
28. Briqueteur-maçon
29. Ébéniste
30. Épisseur
31. Charpentier
32. Finisseur de béton
33. Cimentier
34. Installateur de revêtements extérieurs
35. Électricien des télécommunications (Construction)
36. Électricien en réseaux de communication
37. Technicien en câblodistribution
38. Opérateur de centrales à béton
39. Électricien (construction)
40. Monteur de ligne
41. Mécanicien de chantier
42. Cuisinier
43. Machiniste de moteurs diesel
44. Mécanicien de machines diesel
45. Mécanicien de groupes d'injection de carburant (diesel)

⁵³ Source : www.ellischart.ca.

Tableau des métiers Ellis

46. Monteur de lignes de distribution d'électricité
47. Réparateur de réseaux de distribution
48. Poseur-finisser de cloisons sèches
49. Opérateur de machines électriques (grue)
50. Opérateur de machines électriques (Derrick)
51. Opérateur de machines électriques (pont-roulant)
52. Opérateur de machines électriques (pelle)
53. Électromécanicien (entreprise d'électricité)
54. Électromécanicien
55. Installateur de câblage en construction résidentielle
56. Électrologiste
57. Assembleur de matériel électronique
58. Technicien en communications électroniques
59. Technicien en électronique
60. Technicien en électronique (Produits du consommateur)
61. Constructeur-mécanicien d'ascenseurs
62. Mécanicien d'ascenseurs (hors construction)
63. Embaumeur
64. Aide-ingénieur
65. Esthéticien
66. Mécanicien de machinerie agricole
67. Projectionniste de films
68. Pompier
69. Poseur de revêtements souples
70. Fleuriste
71. Serveur d'aliments et de boissons
72. Ouvrier sylvicole
73. Abatteur d'arbres en forêt mixte ou feuillue
74. Mécanicien de chariots élévateurs à fourche
75. Directeur de services funéraires

Tableau des métiers Ellis

76. Monteur d'installation au gaz – 1^{ère} catégorie
77. Monteur d'installation au gaz – 2^{ième} catégorie
78. Vitrier
79. Arts graphiques - relieur
80. Arts graphiques – relieur (niveau 2)
81. Arts graphiques - Compositeur
82. Arts graphiques – pré-presse électronique (avancé)
83. Arts graphiques – margeur de presse lithographique
84. Arts graphiques -pré-presse
85. Arts graphiques – presse
86. Représentant de service à la clientèle
87. Coiffeur
88. Poseur de parquets en bois dur
89. Technicien du traitement thermique
90. Mécanicien d'équipement lourd
91. Opérateur de machinerie lourde
92. Conducteur de treuil
93. Conducteur de treuil (camion-grue « A »)
94. Conducteur de treuil (camion-grue « B »)
95. Conducteur de treuil (camion-grue « C »)
96. Conducteur de grue à flèche treillis
97. Conducteur de grue hydraulique
98. Opérateur de grue automotrice
99. Opérateur de grue à tour
100. Horticulteur (paysagiste et spécialiste d'entretien des pelouses)
101. Horticulteur (pépinières et serres)
102. Préposé à l'entretien des bâtiments
103. Mécanicien d'entretien de groupes hydrauliques
104. Mécanicien de moteurs hors-bord et autres équipements
105. Électricien industriel

Tableau des métiers Ellis

106. Préposé aux pièces de moteurs industriels et d'équipement
107. Mécanicien d'instruments industriels
108. Mécanicien industriel (de chantier)
109. Mécanicien de machines à coudre industrielles
110. Entrepouseur industriel
111. Travailleur du bois industriel
112. Calorifugeur (chaleur et froid)
113. Monteur de charpentes en acier (généraliste)
114. Poseur de châssis muraux métalliques
115. Charpentier en fer (barres d'armatures)
116. Bijoutier-orfèvre
117. Aide boulanger-pâtissier
118. Latteur
119. Latteur (spécialiste de systèmes intérieurs)
120. Serrurier
121. Ajusteur de machines
122. Machiniste
123. Machiniste MOCN
124. Électricien en installations marines
125. Mécanicien de marine
126. Mécanicien de marine
127. Ajusteur de machinerie à bord de navires
128. Technicien en réparation de navires
129. Dépeceur
130. Technicien aux essais et à l'équilibrage de systèmes mécaniques
131. Technicien de compteurs
132. Ouvrier en production laitière
133. Électricien d'exploitation minière
134. Mécanicien de machinerie de mines
135. Mineur
136. Conducteur de grues automotrices

Tableau des métiers Ellis

137. Cinéma et théâtre – régisseur adjoint de plateau
138. Cinéma et théâtre - Costumier (Film)
139. Cinéma et théâtre – monteur régleur de plateaux pour spectacles
140. Cinéma et théâtre – premier aide maquilleur
141. Cinéma et théâtre – machiniste de plateau
142. Cinéma et théâtre – éclairagiste - scène
143. Cinéma et théâtre – chef scénariste
144. Cinéma et théâtre – deuxième aide monteur de films
145. Cinéma et théâtre – décorateur
146. Cinéma et théâtre – troisième directeur adjoint
147. Mécanicien de motocyclettes
148. Débosseleur-peintre
149. Réparation de véhicules automobiles (mécanicien de station-service)
150. Mouliste
151. Technicien en pose d'ongles
152. Mécanicien de brûleurs à mazout
153. Opérateur-régulateur régional
154. Peintre et décorateur
155. Peintre et décorateur – industriel
156. Préposé aux pièces
157. Dessinateur de patrons
158. Conducteur de sonnette et pontier
159. Technicien d'entretien d'usine de rabotage niveau 1
160. Technicien d'entretien d'usine de rabotage niveau 2
161. Plâtrier
162. Plombier
163. Tuyauteur-plombier (hors construction)
164. Technicien en élevage porcin
165. Monteur de lignes sous tension
166. Électricien de centrale

Tableau des métiers Ellis

- 167. Opérateur de réseaux électriques
- 168. Mécanicien de machines de production
- 169. Soudeur sur chaîne de production
- 170. Réparateur de wagons
- 171. Technicien de véhicules récréatifs
- 172. Mécanicien en réfrigération et en climatisation
- 173. Mécanicien en réfrigération et en climatisation (hors construction)
- 174. Mécanicien en réfrigération et en climatisation résidentielles
- 175. Couvreur de toits à forte pente
- 176. Maçon en ouvrages de restauration
- 177. Opérateur à la régularisation des rivières
- 178. Couvreur
- 179. Ajusteur-affûteur de scies
- 180. Ajusteur-affûteur de scies – industrie du bois de sciage
- 181. Secrétaire
- 182. Installateur de systèmes d'alarmer
- 183. Pompiste (station-service)
- 184. Ferblantier
- 185. Ferblantier en usine
- 186. Charpentier de navires
- 187. Formeur de tôles d'acier
- 188. Charpentier de marine
- 189. Technicien en soins de la peau
- 190. Mécanicien-réparateur de petits moteurs
- 191. Poseur de gicleurs
- 192. Poseur de gicleurs (hors construction)
- 193. Jalonneur
- 194. Mécanicien de machines fixes (1^{ère} catégorie)
- 195. Mécanicien de machines fixes (2^{ième} catégorie)
- 196. Mécanicien de machines fixes (3^{ième} catégorie)

Tableau des métiers Ellis

- 197. Mécanicien de machines fixes (4^{ième} catégorie)
- 198. Mécanicien de machines fixes (catégorie « A ») – Opérateur d'installation frigorifique
- 199. Mécanicien de machines fixes (catégorie « B »)- Opérateur d'installation frigorifique
- 200. Monteur d'appareils de chauffage
- 201. Monteur d'appareils de chauffage (hors construction)
- 202. Monteur-ajusteur de charpentes métalliques
- 203. Poseur de pierres
- 204. Technicien de levés
- 205. Technologue de levés
- 206. Opérateur de tableau de centrales électriques
- 207. Technologue en télécommande
- 208. Carreleur
- 209. Réparateur de pneus
- 210. Outilleur-ajusteur
- 211. Mécanicien en réfrigération du transport
- 212. Mécanicien de camions et transport
- 213. Réparateur de remorques de camions
- 214. Rembourseur
- 215. Foreur de puits d'eau
- 216. Soudeur
- 217. Soudeur (niveau « B »)
- 218. Soudeur (niveau « C »)

8.3 Appendice 3 : Salaires, perspectives et participation des femmes⁵⁴

Métier (CNP #) ⁵⁵	Salaires horaires moyens	Pourcentage de femmes	Taux de chômage
	(Moyenne nationale dans toutes les professions : \$16.91)	Moyenne nationale dans toutes les professions : 46 p. cent)	Moyenne nationale dans toutes les professions en 2001 : 5 p. cent)
Directeurs de travaux (0711)	\$26.76	7 p. cent - le même depuis 1994	2 p. cent
Programmeurs d'ordinateur (2163)	\$23.50	25 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Électriciens industriels (7242)	\$22.98	0 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Entrepreneurs et superviseurs, ouvriers et travailleurs connexes (721)	\$22.00	5 p. cent - le même depuis 1994	3 p. cent
Mécaniciens d'aéronefs et inspecteurs d'aéronefs (7315)	\$21.71	3 p. cent - le même depuis 1994.	1 p. cent
Métiers de l'électricité et professions des télécommunications (724)	\$21.30	3 p. cent - le même depuis 1994	5 p. cent
Métiers du formage, du profilage et du montage des métaux (726)	\$20.87	1 p. cent - le même depuis 1994	12 p. cent
Outils-ajusteurs (7232)	\$20.86	3 p. cent - le même depuis 1994	3 p. cent
Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installation au gaz (725)	\$20.49	1 p. cent - le même depuis 1994	7 p. cent
Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf les véhicules motorisés) (731), incluant les mécaniciens en réfrigération et en climatisation	\$20.44	1 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent

⁵⁴ Source : www.jobfutures.ca.

⁵⁵ CNP se réfère au système de Classification nationale des professions. Pour une description, voir : www1.on.drhc-drhc.gc.ca/ojf/ojf.jsp?lang=e§ion=JobDefinitions&noc=0000.

Métier (CNP #)⁵⁵	Salaire horaire moyen (Moyenne nationale dans toutes les professions : \$16.91)	Pourcentage de femmes Moyenne nationale dans toutes les professions : 46 p. cent)	Taux de chômage Moyenne nationale dans toutes les professions en 2001 : 5 p. cent)
Technologues et techniciens en dessin (2253)	\$19.88	19 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Électriciens (sauf les systèmes industriels et les réseaux électriques (7241)	\$19.70	2 p. cent - le même depuis 1994	7 p. cent
Professions techniques en sciences de la vie, incluant les concepteurs-paysagistes, les technologues et les techniciens en architecture paysagère (222)	\$19.42	30 p. cent - a considérablement augmenté depuis 1994	7 p. cent
Métiers de la maçonnerie et du plâtrage (728)	\$19.31	1 p. cent - le même depuis 1994	11 p. cent
Mécaniciens de matériel lourd (7312)	\$19.30	1 p. cent - le même depuis 1994	3 p. cent
Technicien en entretien et en réparation de matériel électronique – produits résidentiels et commerciaux (2242)	\$18.59	13 p. cent - a considérablement augmenté depuis 1994	4 p. cent
Machinistes et inspecteurs d'usinage et d'outillage (7231)	\$18.00	4 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Concepteurs graphiques et illustrateurs (5241)	\$17.68	44 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Opérateur de machinerie lourde (742)	\$17.52	2 p. cent - le même depuis 1994	12 p. cent
Soudeurs et opérateurs de machines connexes (9510)	\$17.33	4 p. cent - le même depuis 1994	7 p. cent
Charpentiers (7271)	\$16.97	2 p. cent - le même depuis 1994	11 p. cent
Photographes, techniciens en arts graphiques et professions techniques et de coordination au cinéma, en radiodiffusion et dans les arts de la scène (522)	\$16.78	26 p. cent - le même depuis 1994	8 p. cent

Métier (CNP #)⁵⁵	Salaire horaire moyen (Moyenne nationale dans toutes les professions : \$16.91)	Pourcentage de femmes Moyenne nationale dans toutes les professions : 46 p. cent)	Taux de chômage Moyenne nationale dans toutes les professions en 2001 : 5 p. cent)
Opérateurs de machine d'usinage (9511)	\$16.54	11 p. cent - le même depuis 1994	5 p. cent
Autres mécaniciens, incluant les mécaniciens de petits moteurs (733)	\$16.16	3 p. cent - le même depuis 1994	4 p. cent
Mécanicien de véhicules automobiles (732)	\$16.12	2 p. cent - le même depuis 1994.	4 p. cent
Gestionnaires de services alimentaires et de services d'hébergement (063)	\$14.55	45 p. cent - le même depuis 1994	3 p. cent
Ébénistes (7272)	\$14.53	5 p. cent - le même depuis 1994	6 p. cent
Chef cuisiniers cuisinier (6241)	\$13.19	16 p. cent - le même depuis 1994	6 p. cent
Professions techniques au niveau des services personnels – coiffeurs stylistes, barbiers, directeurs de funérailles et embaumeurs (627)	\$10.94	82 p. cent - le même depuis 1994	2 p. cent
Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes (7342)	\$10.70	88 p. cent - a considérablement augmenté depuis 1994	6 p. cent
Boulangers-pâtisseries (6252)	\$10.45	55 p. cent - a considérablement augmenté depuis 1994.	6 p. cent
Autres professions au niveau des services personnels, incluant les esthéticiens (648)	\$10.25	87 p. cent - le même depuis 1994	3 p. cent
Professions au niveau des services de la restauration (645)	\$9.52	78 p. cent - le même depuis 1994	7 p. cent
Cuisinier (6242)	\$9.29	46 p. cent - le même depuis 1994	8 p. cent

8.4 Appendice 4 : Métiers désignés Sceau rouge⁵⁶

Il y a 45 métiers désignés Sceau rouge enregistrés au Canada. Le Programme du Sceau rouge a été créé en 1958 afin d'assurer la mobilité des travailleurs qualifiés à travers le Canada. Le programme est géré par le Secrétariat du Sceau rouge.

Personne-ressource :

Secrétaire général du CCDA
Développement des ressources humaines Canada
Secrétariat du Sceau rouge
Place du Portage
Phase IV, 5^{ième} étage
Ottawa/Hull K1A 0J9
Téléphone : (819) 953-7442
Télécopieur : (819) 994-0202
Site Web : www.sceau-rouge.ca/

La liste suivante est celle des métiers du Sceau rouge :

1. Technicien d'entretien d'appareils ménagers
2. Peintre d'automobiles
3. Mécanicien de véhicules automobiles
4. Boulanger-pâtissier
5. Chaudronnier
6. Briqueteur-maçon
7. Ébéniste
8. Charpentier
9. Finisseur de béton
10. Électricien (construction)
11. Cuisinier
12. Technicien de systèmes de moteurs électriques
13. Technicien en électronique (produits des consommateurs)
14. Mécanicien de matériel agricole
16. Vitrier
17. Coiffeur styliste
18. Technicien d'équipement lourd
19. Électricien industriel
20. Mécanicien d'instruments industriels
21. Mécanicien industriel (de chantier)
22. Calorifugeur (chaleur et froid)
23. Monteur de charpentes en acier (généraliste)
24. Latteur (mécanicien de systèmes intérieurs)
25. Machiniste
26. Ouvrier métallurgiste (appareilleur)
27. Conducteur de grue mobile
28. Débosseleur-peintre
29. Mécanicien de motocyclettes
30. Mécanicien de brûleurs à mazout

⁵⁶ Source: <http://www.sceau-rouge.ca.>

31. Peintre et décorateur
32. Préposé aux pièces
33. Plombier
34. Monteur de lignes sous tension
35. Technicien d'entretien et de réparation de véhicules de plaisance
36. Mécanicien en réfrigération et en climatisation
37. Couvreur
38. Ferblantier
39. Poseur de gicleurs
40. Poseur d'appareils de chauffage (hors construction)
41. Outilleur-ajusteur
42. Mécanicien de camions et transport
43. Technicien de remorques de transport
44. Soudeur
45. Carreleur

8.5 Appendice 5 : Directeurs provinciaux et nationaux de l'apprentissage du CAF-FCA

Les noms qui suivent sont ceux des personnes-ressources sur le plan national du CAF-FCA et ceux des ministères provinciaux et territoriaux responsables des programmes d'apprentissage :

FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE (CAF-FCA)

Keith Lancaster, Directeur administratif
116 rue Albert, Suite 812
Ottawa, Ontario K1P 5G3
Téléphone : (613) 235-4004 ext. 203
Télécopieur : (613) 235-7117
Courriel : keith_lancastle@caf-fca.org
Site Web : <http://caf-fca.org/>

TERRE-NEUVE ET LABRADOR

Directeur
Département du service de la jeunesse et d'éducation post-secondaire
C.P. 8700, 3^e étage
Immeuble de la Confédération, Tour Ouest
Prince Philip Drive
St. John's (Terre-Neuve)
A1B 4J6
Téléphone : (709) 729-4750
Télécopieur : (709) 729-3669
Site Web : www.gov.nf.ca/youth/
(site en anglais seulement)

NOUVELLE-ÉCOSSE

Directeur
Division de la formation et de l'apprentissage
Département de l'éducation
C.P. 578
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2S9
Téléphone : (902) 424-5651
Sans frais (Nouvelle-Écosse seulement) : (800) 494-5651
Télécopieur : (902) 424-0488
Site Web : www.apprenticeship.ednet.ns.ca/
(section en anglais seulement)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Administrateur de l'apprentissage
Département de l'éducation
Service de formation continue
C.P. 2000

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 7N8
Téléphone : (902) 368-4460
Télécopieur : (902) 368-6144
Site Web : www.apprenticeship.pe.ca/
(site en anglais seulement)

NOUVEAU-BRUNSWICK

Directeur
Développement professionnel et apprentissage
470, rue York
1^{er} étage, bureau 100, Complexe Chestnut
Frédéricton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Téléphone : (506) 453-2260
Télécopieur : (506) 453-5317
Site Web : www.AOC-ACP.gnb.ca/

QUÉBEC

Directrice de l'apprentissage
Emploi-Québec
Tour de la Place Victoria
800, Place Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec)
H4Z 1B7
Téléphone : (514) 864-2458
Télécopieur : (514) 873-2189
Site Web : www.emploiquebec.net/index.htm

ONTARIO

Directeur
Ministère de la formation et des collèges et universités
17^e étage - Mowat Block
900, rue Bay
Toronto (Ontario)
M7A 1L2
Téléphone : (416) 326-5605
Télécopieur : (416) 326-5653
Site Web : www.edu.gov.on.ca

MANITOBA

Directeur général
Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle
1010 - 401, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0P8
Téléphone : (204) 945-3337
Sans frais au Manitoba : 1-(877)-97TRADE

(1-877-978-7233)

Télécopieur : (204) 948-2539

Site Web : <http://www.edu.gov.mb.ca/aet/apprent/index.htm>

(Section en anglais seulement)

SASKATCHEWAN

Directeur

Apprenticeship and Trade Certification Commission

2140, rue Hamilton

Regina (Saskatchewan)

S4P 3V7

Téléphone : (306) 787-2444

Télécopieur : (306) 787-5105

Site Web : www.sasknetwork.gov.sk.ca

ALBERTA

Directrice générale

Apprenticeship and Industry Training

7^e étage, Commerce Place

10155, rue 102

Edmonton (Alberta)

T5J 4L5

Téléphone : (780) 427-8765

Télécopieur : (780) 422-2420

Site Web : www.tradesecrets.org

(site en anglais seulement)

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Chef de direction

Industry Training Authority

1223– 13351 Commerce Parkway

Richmond (Colombie-Britannique)

V6V 2X7

Téléphone: (604) 214-8700

Télécopieur: (604) 214-8701

Site Web : www.itabc.ca

(site en anglais seulement)

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Directeur du développement des programmes
collégiaux et de la carrière

Department of Education, Culture & Employment Programs

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

C.P. 1320

Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

X1A 2L9

Téléphone : (867) 873-7552

Télécopieur : (867) 873-0200

Site Web : www.learnnet.nt.ca
(site en anglais seulement)

YUKON

Sous-ministre adjoint
Département de l'éducation
Gouvernement du territoire du Yukon
C.P. 2703
Whitehorse (Yukon)
Y1A 2C6
Téléphone : (867) 667-5298
Sans frais (Yukon seulement) : (800) 661-0408
Télécopieur : (867) 667-8555
Site Web : www.education.gov.yk.ca/
(site en anglais seulement)

NUNAVUT

Directeur
Adult Learning and Post Secondary Services
Gouvernement du Nunavut
C.P. 390
Arviat, (Nunavut)
X0C 0E0
Téléphone : (867) 857-3050
Télécopieur : (867) 857-3090
Site Web : www.gov.nu.ca/education/eng/index.htm
(section en anglais seulement)

8.6 Appendice 6 : Bureaux de Compétences Canada

Skills/Compétences Canada (Bureau national)

205-260 Saint Raymond Boulevard
Gatineau QC J9A 3G7
Téléphone : (819) 771-7545
Télécopieur : (819) 771-5575
Sans frais : 1-877-754-5226
Courriel : skillscanada@skillscanada.com
Site Web : www.competencescanada.ca

Compétences Canada Colombie-Britannique

300-3665 Kingsway
Vancouver, CB V5R 5W2
Téléphone : (604) 430-2204
Télécopieur : (604) 435-8181
Courriel : bc@skillscanada.com
Site Web : www.skillscanada.bc.ca

Compétences Alberta

11^{ième} étage, 10035 - 102 Ave.
Edmonton, AB T5J 0E5
Téléphone : (780) 493-2630 (réception générale)
Télécopieur : (780) 423-4758
Courriel : alberta@skillscanada.com
Site Web : www.skillsalberta.com

Compétences Canada Saskatchewan

202-2222 13th Avenue
Regina, SK S4P 3M7
Téléphone : (306) 352-5999
Sans frais : 1-800-394-3899
Télécopieur : (306) 757-7880
Courriel : cpura@sldb.com
Site Web : www.skillscanadasask.com

Compétences Canada Manitoba

31-1313 Border Street
Winnipeg, MB R3H 0X4
Téléphone : (204) 927-0250
Télécopieur : (204) 927-0258
Courriel : manitoba@skillscanada.com
Site Web : www.skillscanada.mb.ca

Compétences Canada Ontario

102-630 Riverbend Drive
Kitchener, ON N2K 3S2
Téléphone : (519) 749-9899
Télécopieur : (519) 749-6322
Courriel : ontario@skillscanada.com
Site Web : www.skillsontario.com

Compétences Québec

211-125 des Commissaires Ouest
Québec, QC G1K 1M7
Téléphone : (418) 646-3534
Télécopieur : (418) 643-6336
Courriel : info@competencesquebec.com
Site Web : www.competencesquebec.com

Compétences Canada Nouveau-Brunswick

527 Beaverbrook Court, Suite 426
Fredericton, NB E3B 1X6
Téléphone : (506) 457-2762
Télécopieur : (506) 453-5317
Courriel : newbrunswick@skillscanada.com
Site Web : www.skillscanada.nb.ca

Compétences Canada Nouvelle-Écosse

2021 Brunswick Street
C. P. 578
Halifax, NÉ B3J 2S9
Téléphone : (902) 424-6457
Télécopieur : (902) 424-0717
Courriel : novascotia@skillscanada.com
Site Web : skillsns.ednet.ns.ca

Compétences Canada Île-du-Prince-Édouard

Holland College
Royalty Centre
40 Enman Crescent
Charlottetown, ÎPÉ C1E 1E6
Téléphone : (902) 566-9352
Télécopieur : (902) 566-9323
Courriel : pei@skillscanada.com
Site Web : www.skillscanada.pe.ca

Compétences Canada Terre-Neuve et Labrador

C. P. 8561

St. John's, TNL A1B 3P2

Téléphone : (709) 739-4172

Télécopieur : (709) 739-4198

Courriel : newfoundland@skillscanada.com

Site Web : www.skillscanada-nfld.com

Compétences Canada Yukon

5110-5th Avenue, Unit 4

Whitehorse, YT Y1A 1L4

Téléphone : (867) 668-2701

Télécopieur : (867) 668-2704

Courriel : yukon@skillscanada.com

Site Web : www.skillsyukon.com

Compétences Canada Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

4509 Franklin Avenue

C. P. 1403

Yellowknife, TNO X1A 2P1

Téléphone : (867) 873-8743

Télécopieur : (867) 873-8197

Courriel : nwt@skillscanada.com

Site Web : skillscanadanwt.org

8.7 Appendice 7 : Conseils sectoriels

L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

Gary Greenman, Directeur administratif
340 MacLaren Street, Suite 100
Ottawa, Ontario, K2P 0M6
Téléphone : (613) 565-3637
Télécopieur : (613) 231-6853
Courriel : ggreenman@councils.org
Site Web: <http://www.councils.org>

Conseil canadien de développement des ressources humaines autochtones (CDRHAC)

820-606 Spadina Crescent East
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 3H1
Téléphone : (306) 956-5360
Télécopieur : (306) 956-5361
Courriel : kelly@ahrdcc.com
Site Web : <http://www.ahrdcc.com>

Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (CRHIV)

Jean Rivard, Directeur général
9310, boulevard St-Laurent, bureau 1114
Montréal, Québec
H2N 1N4
Téléphone : (514) 388-7779
Télécopieur : (514) 388-6926
Courriel : jrivard@apparel-hrc.org
Site Web : www.apparel-hrc.org

Conseil des ressources humaines en biotechnologie (CRHB)

Claire Thifault, Directrice générale
116, rue Lisgar, bureau 401
Ottawa, Ontario
K2P 0C2
Téléphone : (613) 235-1402
Télécopieur : (613) 233-7541
Courriel : claire@bhrc.ca
Site Web : www.bhrc.ca

Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture (AICA)

Fatema Chhil, Chef de projet
75, rue Albert, bureau 907
Ottawa, Ontario
K1P 5E7
Téléphone : (613) 239-0612
Télécopieur : (613) 239-0619
Courriel : chhilcaia@aquaculture.ca
Site Web : www.aquaculture.ca

Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS)

Dan Bell, Président

9120, rue Leslie, bureau 6
Richmond Hill, Ontario
L4B 3J9
Téléphone : (905) 709-1010
Télécopieur : (905) 709-1013
Courriel : dbell@cars-council.ca
Site Web : www.cars-council.ca

Conseil canadien de l'entretien des Aéronefs (CCEA)

Steven Dick, Directeur administratif et Président-directeur général
955 Green Valley Crescent, Suite 155
Ottawa, Ontario
K2C 3V4
Téléphone : (613) 727-8272
Télécopieur : (613) 727-7018
Courriel : sdick@camc.ca
Site Web : www.camc.ca

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement (CCRHIE)

Grant S. Trump, Président-directeur général
700, 4e Avenue S.-O., bureau 1450
Calgary, Alberta
T2P 3J4
Téléphone : (403) 233-0748
Télécopieur : (403) 269-9544
Courriel : gtrump@cchrei.ca
Site Web : www.cchrei.ca

Conseil canadien des ingénieurs (CCI)

Deborah Wolfe, Directrice, Affaires éducatives
Conseil canadien des ingénieurs (CCI)
180, rue Elgin, bureau 1100
Ottawa (Ontario)
K2P 2K3
Téléphone : (613) 232-2474
Télécopieur : (613) 230-5759
Courriel : deborah.wolfe@ccpe.ca
Site Web : <http://www.ccpe.ca>

Conseil canadien des pêcheurs professionnels (CCPP)

Pierre Verreault, Coordonnateur des projets de ressources humaines
102, rue Bank, bureau 202
Ottawa, Ontario
K1P 5N4
Téléphone : (613) 235-3474
Télécopieur : (613) 231-4313
Courriel : pverreault@ccpfh-ccpp.org
Site Web : www.ccpfh-ccpp.org

Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)

Jim Facette, Directeur général
285, rue McLeod
Ottawa, Ontario,
K2P 1A1
Téléphone : (613) 238-8123

Télécopieur : (613) 238-8822

Courriel : jfacette@cctt.ca

Site Web : <http://www.cctt.ca>

Comité de formation pour l'industrie canadienne de l'équipement (CFICE)

Nancy Ellen Leu, Vice-présidente exécutive, ACDE

4531, Place Southclark

Ottawa (Ontario)

K1T 3V2

Téléphone : (613) 822-8861

Télécopieur : (613) 822-8862

Courriel : nleu@caed.org

Site Web : <http://www.caed.org/ceitc/index.html>

Conseil canadien sectoriel des plastiques (CCSP)

Charles Brimley, Directeur général

Conseil canadien sectoriel des plastiques (CCSP)

190 chemin Colonnade, bureau 201

Ottawa, Ontario

K2E 7J5

Téléphone : (613) 231-4470

Télécopieur : (613) 231-3775

Courriel : info@cpsc-ccsp.ca

Site Web : <http://www.cpsc-ccsp.ca>

Institut Canadien des Professionnels de la Logistique (ICPL)

Victor Deyglio, Président t

160 John Street, Suite 200

Toronto, Ontario, M5V 2E5

Téléphone : (416) 363-3005

Télécopieur : (416) 363-5598

Courriel : vdeyglio@loginstitute.ca

Site Web : <http://www.loginstitute.ca/>

Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES)

Doug McPherson, Directeur général

234 Eglinton Ave. E., 5e étage

Toronto, Ontario,

M4P 1K7.

Téléphone : (416) 480-1797

Télécopieur : (416) 480-2986

Courriel : dmacpherson@cstec.ca

Site Web : www.cstec.ca

Bureau canadien des ressources humaines en technologie (BCRHT)

Bob Cook, Directeur général
251, rue Bank, bureau 201
Ottawa, Ontario,
K2P 1X3
Téléphone : (613) 233-1955,
Télécopieur : (613) 233-3812
Courriel : bcook@cthrb.ca
Site Web : www.cthrb.ca

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)

Wendy Swedlove, Présidente
340 MacLaren Street, bureau 100
Ottawa, Ontario,
K2P 0M6
Téléphone : (613) 231-6949
Télécopieur : (613) 231-6853
Courriel : wswedlove@cthrc.ca
Site Web : www.cthrc.ca

Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC)

Linda Gauthier, Directrice générale
720, chemin Belfast , bureau 203
Ottawa, Ontario, K1G 0Z5
Téléphone : (613) 244-4800
Télécopieur : (613) 244-4535
Courriel : lgautier@cthrc.com
Site Web : <http://www.cthrc.com/>

Conseil sectoriel des ressources humaines pour les soins à l'enfance (CSRHSE)

Diana Carter, Directrice administrative
323 rue Chapel, 3^{ième} étage
Ottawa, Ontario, K1N 7Z2
Téléphone : (613) 239-0572
Télécopieur :
Courriel : diana.carter@ccsc-cssge.ca
Site Web : <http://ccsc-cssge.ca/>

Conseil sectoriel de construction (CSC)

George Gritziotis, Directeur général
220, rue Laurier, ouest bureau 300
Ottawa, Ontario,
K1P 5Z9
Téléphone : (613) 569-5552 ext. 222
Télécopieur : (613) 569-1220
Courriel : griziotis@csc-ca.org
Site Web : <http://www.csc-ca.org>

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)

Susan Annis, Directrice générale
17, rue York, bureau 201
Ottawa, Ontario,
K1N 9J6
Téléphone : (613) 562-1535
Télécopieur : (613) 562-2982
Courriel : sannis@culturalhrc.ca
Site Web : <http://www.culturalhrc.ca>

Forum pour la formation en commerce international (FITT)

Caroline Tompkins, Directrice générale
30 rue Metcalfe, 4e étage
Ottawa, Ontario,
K1P 5L4
Téléphone : (613) 230-3553
Télécopieur : (613) 230-6808
Courriel : caroline@fitt.ca
Site Web : <http://www.fitt.ca>

Conseil sectoriel de l'installation, de l'entretien et des réparations

Joanna Muckle, Directrice générale
160 rue John, Suite 201
Toronto, Ontario, M5V 2E5
Téléphone : (416) 241-3550
Télécopieur : (416) 363-5598
Courriel : joanna.muckle@imrsectorcouncil.ca
Site Web : <http://www.imrsectorcouncil.ca>

Conseil canadien d'adaptation et formation de l'industrie minière (CAFIM)

Paul Hébert, Directeur administratif intérimaire
470, rue Somerset ouest
Ottawa, Ontario, K1R 5J8
Téléphone : (613) 230-1413
Télécopieur : (613) 230-0603
Courriel : phebert@mitac.ca
Site Web : <http://www.mitac.ca>

Conseil canadien du transport de passagers (CCTP)

Joan Crawford, Directrice générale
8300, rue Yonge
Thornhill, Ontario, L4J 7R3
Téléphone : (905) 762-0414
Télécopieur : (905) 762-0415
Courriel : joan.crawford@sympatico.ca
Site Web : <http://www.busouncil.ca>

Le conseil national du secteur des produits de la mer (CNSPM)

Johanna Oehling, Directrice générale
130, rue Albert, bureau 910
Ottawa, Ontario, K1P 5G4
Téléphone : (613) 782-2391
Télécopieur : (613) 782-2386
Courriel : joehling@nssc.ca
Site Web : <http://www.nssc.ca>

Conseil sectoriel des ressources humaines de l'industrie pétrolière du Canada (PHRCC)

Cheryl Knight, Directrice générale
Suite 1160 800-6th Ave SW
Calgary, Alberta, T2P 3G3
Téléphone : (403) 537-1230
Télécopieur : (403) 537-1232
Courriel : cknight@petrohrsc.ca
Site Web : <http://www.petrohrsc.ca>

Conseil des ressources humaines du logiciel (CRHL)

Paul Swinwood, Président
30 rue Metcalfe, 4^{ième} étage
Ottawa, Ontario, K1P 5L4
Téléphone : (613) 237-8551
Télécopieur : (613) 230-3490
Courriel : p.swinwood@shrc.ca
Site Web : <http://www.shrc.ca>

Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT)

John Saliba, Directeur général
222 rue Somerset Ouest, Suite 500
Ottawa, Ontario, K2P 2G3
Téléphone : (613) 230-7217
Télécopieur : (613) 230-1270
Courriel : info@thrc-crhit.org
Site Web : <http://www.thrc-crhit.org>

Conseil sectoriel des fabricants de bois (CFB)

Richard Lipman, Président
130 rue Albert, bureau 514
Ottawa, Ontario, K1P 5G4
Téléphone : (613) 567-5511
Télécopieur : (613) 567-5411
Courriel : rlipman@wmc-cfb.ca
Site Web : <http://www.wmc-cfb.ca>

9.0 SOURCES

9.1 Bibliographie

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Toronto:

- La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est un problème sérieux pour près de la moitié de toutes les petites entreprises, 21 février 2001. Disponible chez HRM Guide Canada : www.hrmguide.net/canada/jobmarket/labour_shortage.htm
- L'Opinion de nos membres #52, Juin 2003, Q5. Disponible à l'adresse : <http://www.cifb.ca/research/surveys/results/omo52.pdf>.

Centre syndical et patronal du Canada, Ottawa.

- Profil démographique du secteur des ressources naturelles, 1 sept. 2001. Disponible à l'adresse : www.clbc.ca/research_and_reports/archive/archive09010104.asp.
- Points de vue, Août 2002. Disponible à l'adresse : www.clbc.ca/research_and_reports/archive/archive08010201.asp.
- Disponibilité de l'Enquête sur la main-d'oeuvre et la formation, 28 sept.-15 nov. 2002. Disponible à l'adresse : www.cifb.ca/research/surveys/results/labour-survey-results-f.pdf.
- Rapport préliminaire final sur l'Accessibilité et les obstacles au projet d'apprentissage, Ottawa, 26 Août 2003, p. 35. (Préparé pour le Forum canadien sur l'apprentissage).

Centre d'étude des niveaux de vie, Ottawa.

- Andrew Sharpe, *L'apprentissage au Canada : un système de formation assiégé*, Ottawa, 16 déc.1999. Disponible à l'adresse : <http://www.csls.ca/reports/apprent.pdf>.

Conférence Board du Canada, Ottawa.

- Canadian Outlook: Long-Term Forecast 2000.
- Performance and Potential 2000-2001.
- Performance and Potential 2002-03.

Publications du gouvernement du Canada :

Citoyenneté et immigration Canada:

- Le Canada accueille près de 230 000 nouveaux résidents permanents en 2002, Ottawa, 30 avril 2003. Disponible à l'adresse : www.cic.gc.ca/francais/press/03/0312-pre.html.
- L'Observateur, Immigrants au Canada : points saillants du recensement de 2001, Été 2003. Disponible à l'adresse : www.cic.gc.ca/francais/monitor/issue02/06-feature.html.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada:

- Savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada 2002. Disponible à l'adresse : www.innovationstrategy.gc.ca/.
- Backgrounder, Piloting new approaches for older worker employment, 13 mars 2003. Disponible à l'adresse : www.newswire.ca/en/releases/archive/March2003/13/c0178.html

Statistique Canada:

- Main-d'oeuvre et taux de participation 1999-2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/francais/Pgdb/labor05.htm.
- Indicateurs de l'éducation au Canada : Rapport du programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/english/freepub/81-582-XIE/2003001/educ.htm.
- Indicateurs de l'éducation au Canada : 2003. Disponible à l'adresse : <http://www.cesc.ca/pceip/PCEIP2003en.pdf>
- Le Quotidien, Tendances récentes de la fécondité canadienne et américaine, 3 juillet 2002. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/francais/020703/d020703a.htm.
- Le Quotidien, Obtention du diplôme d'études secondaires : 2000-01, 18 nov. 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/031118/d031118d.htm.
- Le Quotidien, Projections démographiques, Ottawa, 13 mars 2001. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/010313/d010313a.htm.
- Le Quotidien, Le parcours menant aux études postsecondaires chez les jeunes de 20 ans, 4 juillet 2003. Disponible à l'adresse : www.statcan.ca/Daily/Francais/030704/d030704a.htm.

Revue :

Canadian Business Economics:

- Bob Dugan et Benoit Robidoux, Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada, Volume 7, Numéro 2, Mai 1999. Disponible à l'adresse : www.csls.ca/journals/simp/simp04.pdf.

9.2 Sites Web qui représentent un intérêt :

Alberta Aboriginal Apprentissage Program

<http://www.thinktrades.com/default.htm>

Site Web de la campagne : Métiers spécialisés: une carrière pour bâtir ton avenir

<http://www.metiersspecialises.ca/>

Forum canadien sur l'apprentissage

[http://www.caf-fca.org /](http://www.caf-fca.org/)

Liens vers les gouvernements provinciaux et territoriaux :

<http://www.caf-fca.org/french/govt.asp>

Autres liens d'intérêt :

<http://www.caf-fca.org/english/other.asp>

<http://www.apprendsunmetier.ca>

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/accueil.shtml>

Emploi-Avenir : Site national canadien d'aide à la planification professionnelle et scolaire :

<http://www.jobfutures.ca/>

Opportunity Knocks

<http://www.realm.net/opportunityknocks/toc-e.cfm>

(Le domaine n'est plus publié mais jusqu'au 31 mars 2004, le site demeurait accessible.)

Programme du Sceau rouge

<http://www.sceau-rouge.ca>

Conseils sectoriels

www.councils.org

Skills/Compétences Canada

<http://www.skillscanada.com/>

Liste des filiales provinciales :

<http://www.skillscanada.com/fr/provterr//>

WorldSkills

<http://www.worldskills.org/site/public/?pageid=124>

WorldSkills Competition, Calgary 2009

http://www.worldskillscanada2009.com/default.asp?V_DOC_ID=891