

Au-delà du Sceau rouge : bâtir un avenir inclusif pour les métiers spécialisés au Canada

Préparé pour : CCFSIMT

par : Mary Fuke Juin 2025

Table des matières

Introduction.....	1
L'apprentissage au Canada	1
Aperçu du système canadien d'apprentissage	1
Désignation des métiers.....	4
Passer les professions spécialisées.....	5
Comparaison avec d'autres systèmes d'apprentissage	7
Disparité entre les sexes dans la mobilité interprovinciale	9
Conclusion	11
Références.....	13
Annexes	15
Annexe A : Terminologie clé.....	15
Annexe B : Informations nationales sur l'apprentissage.....	16

Introduction

Les métiers spécialisés constituent l'épine dorsale de l'infrastructure, de l'économie et de l'innovation du Canada. Depuis la formalisation du système d'apprentissage en 1952, le Canada a mis en place un réseau complexe mais réactif de politiques, de programmes et de partenariats visant à soutenir et à développer la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés. Au cœur de ce système se trouve le modèle d'apprentissage, une approche axée sur l'industrie qui combine la formation en milieu de travail et l'enseignement en classe et aboutit à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle. Le présent document donne un aperçu du système canadien des métiers spécialisés et de l'apprentissage, en examinant les rôles des gouvernements fédéral et provinciaux, la structure et les voies d'accès pour les apprentis, ainsi que les défis et les possibilités qui déterminent la participation. Une attention particulière est accordée à l'équité dans les métiers, en particulier aux obstacles qui continuent de limiter la pleine participation et la mobilité des femmes au sein du système. Le document se termine par des comparaisons avec des modèles internationaux et des recommandations pratiques visant à favoriser un paysage de l'apprentissage plus inclusif et plus efficace au Canada.

L'apprentissage au Canada

L'apprentissage est défini comme un programme de formation officiel et rémunéré dans le cadre duquel les participants acquièrent un métier spécialisé en combinant une formation en milieu de travail et des cours théoriques. Il mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, souvent un Sceau rouge.

Figure 1 : Différences entre l'apprentissage et les autres programmes d'apprentissage intégré au travail

Caractéristique	Apprentissage	Programme coopératif Formation	Apprentissage intégré au travail (WIL)
Certification Résultat	Certificat de compagnon/certificat professionnel cert.	Diplôme diplôme/certificat	Expérience ou crédits seulement
Rémunéré	Oui	Généralement	Variable
Réglémenté	Oui (basé sur le commerce)	Non	Non
Durée	2 à 5 ans	4 à 16 mois	Variable
Structure	En cours d'emploi (80 à 90 %) + En période scolaire (10 à 20 %)	Alternance travail + études	Mélange de travail et d'études (variable)

Aperçu du système canadien d'apprentissage

Au Canada, les responsabilités en matière d'apprentissage et de métiers spécialisés sont partagées entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, qui viennent en aide aux particuliers, aux apprentis inscrits et aux employeurs.

a) Gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral assume les responsabilités qui s'appliquent aux métiers spécialisés et au système d'apprentissage à l'échelle nationale. Cela comprend l'aide financière, l'élaboration de politiques, la réponse aux besoins de la main-d'œuvre et la promotion des métiers spécialisés.

- i. *Élaboration de politiques* : élabore et met en œuvre des politiques et des programmes qui soutiennent les métiers spécialisés, tels que la Stratégie canadienne d'apprentissage, le Programme d'innovation en formation syndicale, etc.

- ii. *Aide financière* : Des aides financières sont disponibles tant pour les apprentis que pour les employeurs, telles que des prêts et des subventions pour les apprentis, des crédits d'impôt pour les employeurs. Cela comprend la subvention d'achèvement de l'apprentissage et le prêt canadien pour les apprentis pour les apprentis, ainsi que le Fonds pour les services d'apprentissage pour les employeurs.
- iii. *Financement de projets* : Financement de projets qui soutiennent les initiatives d'apprentissage, y compris les investissements dans l'équipement de formation, le financement de l'innovation, le développement de la main-d'œuvre et la promotion de l'apprentissage et des métiers spécialisés. La Stratégie canadienne pour l'apprentissage en est un exemple. Voir plus de détails ci-dessous
- iv. *Sensibilisation* : Le gouvernement fédéral fait la promotion des métiers spécialisés comme choix de carrière par le biais de diverses initiatives, notamment des campagnes publicitaires et des partenariats avec des établissements d'enseignement.
- v. *Programme Sceau rouge* : Officiellement appelé Programme interprovincial des normes Sceau rouge, ce programme établit des normes communes pour un ensemble de métiers spécialisés reconnus dans tout le Canada. Il favorise la mobilité de la main-d'œuvre, inculque la fierté aux compagnons et promeut l'excellence auprès des employeurs. Vous trouverez plus de détails sur ce programme dans la section ci-dessous. Il supervise l'élaboration des normes et de la certification des métiers Sceau rouge (Emploi et Développement social Canada, 2024).
- vi. *Tableau Ellis* : Le tableau Ellis fournit une analyse comparative des programmes de certification et d'apprentissage à travers le Canada. Cette ressource en ligne fournit des informations générales aux particuliers pour comparer différents programmes de formation professionnelle ; toutefois, des informations plus détaillées sont disponibles sur le site web de la province ou du territoire concerné. Ce tableau est produit et mis à jour par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) (Emploi et Développement social Canada, 2024). Vous trouverez un lien vers le tableau Ellis à l'annexe B : Ressources.
- vii. *Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage* : Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) est un partenariat intergouvernemental volontaire entre les provinces et les territoires, qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la certification professionnelle, et le gouvernement fédéral. Le CCDA soutient le développement du système d'apprentissage et gère le programme Sceau rouge. L'objectif de ce conseil composé de 15 membres est de fournir un forum pour la collaboration intergouvernementale dans le domaine des métiers et de l'apprentissage. Le conseil lui-même n'a aucun pouvoir réglementaire, mais il est composé d'un représentant officiel de chaque province et territoire et de deux représentants du ministère fédéral de l'Emploi et du Développement social Canada. Chaque membre est responsable devant la juridiction qu'il représente et peut exercer des pouvoirs réglementaires par l'intermédiaire de sa province ou de son territoire d'origine (Emploi et Développement social Canada, 2018).

b) Programmes du gouvernement fédéral visant à soutenir le système d'apprentissage

i. Stratégie canadienne d'apprentissage

La Stratégie canadienne en matière d'apprentissage est un programme de financement destiné à soutenir les métiers spécialisés (Emploi et Développement social Canada, 2024). Le programme aide les apprentis, les employeurs, les syndicats et les autres organisations qui participent au système d'apprentissage.

L'objectif de cette stratégie est de :

- promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés.
- aider les individus à explorer, se préparer, participer et réussir dans l'apprentissage
- aider les employeurs et les syndicats à participer à l'apprentissage
- encourager de nouveaux outils et approches afin de mieux préparer les préapprentis, les apprentis et les compagnons aux emplois de demain.

La stratégie comprend de nombreux moyens différents pour atteindre son objectif, tels que :

- le financement de l'achat d'équipements de formation
- le financement de l'innovation dans l'apprentissage
- le financement de formations écologiques
- le financement d'activités d'exploration de carrière, de formation professionnelle et de stages
- financement destiné aux organisations qui soutiennent les petites et moyennes entreprises employant des apprentis du programme Sceau rouge
- subventions en espèces imposables pour les apprentis du Sceau rouge
- financement destiné aux organismes qui soutiennent les femmes apprenties
-
-

Les fonds provenant de ce programme peuvent aider à soutenir les programmes de préemploi et/ou de préapprentissage qui sont décrits plus en détail dans le présent document. Parmi les autres programmes offerts, mentionnons le Programme d'amélioration de la formation syndicale (PAFS), Femmes dans les métiers spécialisés (WIST) et bien d'autres encore. Tous les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent offrir de nouveaux programmes et en supprimer d'autres à mesure que le marché du travail évolue et que les besoins changent.

c) Gouvernements provinciaux et territoriaux

Le rôle du gouvernement provincial dans le système d'apprentissage consiste à créer un système d'apprentissage efficace et favorable qui encourage les métiers spécialisés et répond aux besoins de la main-d'œuvre. Les gouvernements provinciaux jouent un rôle crucial dans la réglementation et le soutien des systèmes d'apprentissage. Ils établissent des lois, fixent des normes, fournissent un soutien financier et veillent à l'efficacité du système, dans le but ultime de développer une main-d'œuvre qualifiée (Careers in Trades, 2018). **L'annexe A** fournit des liens vers tous les sites web des systèmes d'apprentissage provinciaux et territoriaux pour approfondir le sujet.

i. Législation et réglementation :

Les gouvernements provinciaux adoptent des lois qui définissent le cadre des programmes d'apprentissage, y compris les exigences d'inscription, les normes de formation et les procédures de certification . Ils établissent des règlements qui garantissent la qualité et l'uniformité de la formation en apprentissage dans toute la province. Ils peuvent nommer des directeurs de l'apprentissage chargés de suivre les progrès des apprentis et de certifier qu'ils ont suivi la formation avec succès.

Pour plus d'informations sur la désignation des métiers, consultez la section Désignation des métiers ci-dessous.

ii. Aide financière :

Les gouvernements provinciaux offrent une aide financière aux apprentis par le biais de divers programmes, tels que des subventions, des crédits d'impôt et des bourses. Ils peuvent offrir un financement pour l'achat d'outils, les cours de préparation aux examens ou les dépenses liées à la formation. Ils accordent également des subventions aux employeurs pour les aider à couvrir les coûts de la formation en cours d'emploi et des programmes d'apprentissage. Chaque province est unique et peut offrir un financement ou d'autres programmes qui répondent à ses besoins. Ceux-ci peuvent ne pas correspondre aux besoins des autres provinces du Canada.

- iii. Surveillance et administration du système :** Les gouvernements provinciaux supervisent le système d'apprentissage par l'intermédiaire de sociétés d'État ou d'autres organismes gouvernementaux. Par exemple, Skilled Trades Ontario est responsable des décisions réglementaires, du soutien financier, de la conformité et de l'application du système d'apprentissage de l'Ontario. De même, la Colombie-Britannique a créé Skilled Trades BC (anciennement ITA BC) pour superviser son système d'apprentissage. revanche, le gouvernement du Québec supervise lui-même tous les aspects du système d'apprentissage.

- iv. Promotion et soutien des métiers spécialisés :** Les gouvernements provinciaux s'efforcent de promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés et d'encourager davantage de personnes à s'inscrire à des programmes d'apprentissage. En fonction de leur mandat individuel, ils peuvent offrir des services d'orientation professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi aux apprentis et aux employeurs. Ils peuvent également investir dans des initiatives visant à réduire les obstacles à l'accès aux programmes d'apprentissage, tels que comme l'abaissement des exigences académiques ou la création de parcours alternatifs.

- v. Collaboration et partenariats :** Les gouvernements provinciaux collaborent avec divers intervenants, notamment les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et les prestataires de formation, afin de s'assurer que le système d'apprentissage répond aux besoins de la main-d'œuvre. Ils peuvent créer des comités consultatifs afin de recueillir les commentaires et les recommandations de ces intervenants. Afin de garantir la mise à jour de la formation en classe dans le cadre de l'apprentissage, de nombreuses provinces ont créé des comités consultatifs composés de représentants de l'industrie chargés d'examiner le contenu et de fournir des commentaires pour le développement des programmes d'études . Cependant, pour certains métiers, le programme ne peut pas suivre le rythme rapide de l'innovation et du changement, ce qui place l'apprenti en retard dans l'acquisition des connaissances

Désignation des métiers

Pour qu'une profession soit reconnue dans le cadre d'un système d'apprentissage, elle doit être officiellement désignée en vertu de la législation provinciale ou territoriale sur l'apprentissage. Chaque province est responsable de la désignation et de la désignation des métiers, ce qui explique pourquoi le nombre de métiers désignés varie d'une province à l'autre au Canada. **La figure 2** présente le nombre de métiers désignés pour chaque province, l'Ontario et la Colombie-Britannique ayant le plus grand nombre de métiers. Les provinces ont cette responsabilité de surveillance et d' car chaque province a des besoins différents et la désignation d'une profession est généralement motivée par un déficit de compétences, un besoin de formation et de certification formelles, une demande avérée sur le marché du travail, une préoccupation en matière de sécurité publique ou une combinaison de ces facteurs. La seule coordination des métiers désignés est assurée par le programme Sceau rouge. Chaque province détermine la

processus de rationalisation si un métier est désigné, mais ils suivent tous un raisonnement similaire, notamment :

1. Identification des besoins : le processus peut être lancé à l'initiative de groupes industriels, de syndicats, d'employeurs, d'établissements de formation ou du gouvernement.
2. Soumission de la proposition : une proposition ou une demande officielle est soumise à l'autorité compétente en matière d'apprentissage, qui précise le nom et la description du métier à prendre en considération, les tâches et fonctions essentielles, la justification de la demande et le soutien des acteurs du secteur.
3. Consultation des parties prenantes : l'autorité compétente en matière d'apprentissage examine la proposition et consulte divers groupes afin de confirmer le soutien de l'industrie et la pertinence de la demande par rapport aux besoins actuels du marché du travail.
4. Analyse professionnelle : elle peut être effectuée afin de définir les compétences et les connaissances requises, le champ d'activité et les conditions de travail, ainsi que les exigences en matière de formation. Cette analyse sert de base à la formation et à la certification si le métier est désigné.
Décision et approbation : Une fois toutes les étapes franchies, la proposition est évaluée et une décision est rendue par un comité d'examen officiel ou un comité consultatif.
5. Élaboration du programme et de la certification : Si la proposition est approuvée, le programme est élaboré, y compris le plan d'études, les normes de formation, le nombre d'heures requis pour la formation technique et en milieu de travail, ainsi que les critères de certification.
6. Désignation et mise en œuvre : Pour que la profession soit officiellement désignée, la législation de la province ou du territoire doit être modifiée et approuvée par l'Assemblée législative, puis obtenir la sanction royale.
7. (Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle de la Saskatchewan, 2022)

Seuls les métiers désignés dans une province ou un territoire peuvent faire l'objet d'un certificat de qualification à l'issue du programme d'apprentissage et après avoir réussi l'examen de l'autorité provinciale ou territoriale en matière d'apprentissage. Une fois qu'un métier est désigné, un processus d'examen est mis en place pour évaluer périodiquement le programme afin de s'assurer qu'il reste pertinent et demandé. Les métiers jugés non pertinents peuvent être retirés de la liste et le programme d'apprentissage correspondant abandonné. Par exemple, en 2005, la Colombie-Britannique a abandonné le métier de bûcheron à cheval en raison de l'utilisation accrue de machines dans l'industrie (qathet Museum and Archives, 2024 ; Skilled Trades BC, 2024).

En l'absence d'approche normalisée, beaucoup peuvent trouver déroutant que chaque province ait un nombre différent de métiers désignés et peuvent se sentir frustrés lorsqu'ils naviguent dans le système d'apprentissage.

Passerelle vers les professions spécialisées

Il existe de nombreux parcours qui mènent les individus à l'apprentissage et à une carrière dans les métiers spécialisés.

1. Programmes pour les jeunes

Les programmes d'apprentissage pour les jeunes à travers le Canada partagent des objectifs et des éléments structurels communs, mais ils diffèrent considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, car l'éducation relève de la compétence des provinces.

Il existe des similitudes et des différences entre les provinces et les territoires, notamment en ce qui concerne le nom du programme, et chaque province a ses propres caractéristiques qui répondent aux besoins de

. Les similitudes concernent les groupes cibles, la double reconnaissance des crédits, l'accès précoce aux métiers spécialisés et la collaboration entre partenaires, tandis que les principales différences concernent le nom du programme, les incitations, l'éligibilité et le niveau de reconnaissance des crédits obtenus (Emploi et Développement social Canada, 2022).

Figure 2 : Métiers désignés dans les provinces et territoires canadiens, y compris les métiers désignés Sceau rouge

Province/Territoire	Total des métiers désignés	Métiers désignés Sceau rouge offerts	Métiers non désignés Sceau rouge
Sceau rouge	54	54	---
Alberta	53	53	0
Colombie-Britannique*	120	54	66
Manitoba	55	54	1
Saskatchewan	49	44	5
Ontario	144	54	90
Québec	57	54	3
Nouveau-Brunswick	70	54	16
Nouvelle-Écosse	70	54	16
Île-du-Prince-Édouard	70	54	16
Terre-Neuve-et-Labrador	72	54	18
Yukon	54	53	0
Territoires du Nord-Ouest	53	53	0
Nunavut	54	54	0

Ces programmes se heurtent à certains obstacles, tels que la pénurie d'employeurs, les difficultés de transport, l'équité dans les métiers et la mobilité interprovinciale. Bien que tous les programmes destinés aux jeunes soient conçus pour leur permettre de découvrir les métiers dès leur plus jeune âge, certains programmes n'accueillent les participants qu'à partir de leur dernière année de lycée, ce qui limite leur exposition avant l'obtention de leur diplôme. De plus, à l'instar du programme d'apprentissage, il existe une pénurie d'employeurs pour de nombreuses raisons, notamment la disponibilité des postes, les préoccupations en matière d'assurance liées à l'âge et le manque de mentors. Les zones rurales et isolées sont confrontées à des défis supplémentaires en raison du manque de moyens de transport pour les étudiants qui n'ont pas de permis de conduire.

permis de conduire ou n'ont pas accès aux transports en commun. La mobilité interprovinciale représente un défi pour ces programmes, car le transfert des heures d'apprentissage peut être compliqué et/ou ne pas être reconnu par la province si l'étudiant déménage. Les participants doivent demander l'évaluation de leurs crédits par la province d'accueil. Par exemple, Skilled Trades Ontario répertorie les certificats canadiens reconnus et propose également une évaluation d'équivalence professionnelle si votre diplôme ne figure pas sur la liste des diplômes reconnus. (Skilled Trades Ontario, 2025)

2. Programmes de préapprentissage

Les programmes de préapprentissage offerts partout au Canada visent à préparer les personnes à entrer dans les métiers spécialisés (ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, 2025). Bien qu'ils soient similaires aux programmes destinés aux jeunes, ces programmes sont généralement reconnus officiellement par le système provincial d'apprentissage. Toutes les provinces et tous les territoires offrent de tels programmes, mais ceux-ci varient considérablement en termes de prestation, d'admissibilité, d'orientation et de financement. Ce modèle offre un accès direct à un programme d'apprentissage officiel, met l'accent sur la sécurité et les compétences fondamentales spécifiques au métier (telles que les mathématiques, la communication et d'autres compétences) et comprend un apprentissage pratique par l'expérience. Bon nombre de ces programmes sont financés par des subventions fédérales ou provinciales. En Ontario, le programme de préapprentissage est financé par le ministre de l'Immigration, du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, il est gratuit et inscrit les participants au programme d'apprentissage, de sorte qu'il est directement lié à celui-ci et qu'il obtient des crédits pour le premier niveau du métier après avoir suivi le programme avec succès. Certaines provinces ont des contrats différents, comme l'Alberta, où certains programmes ne sont pas gratuits et peuvent ne pas être officiellement reconnus par le système d'apprentissage.

Dans l'ensemble, les programmes de préapprentissage au Canada partagent des objectifs communs, mais reflètent les besoins uniques en main-d'œuvre, les systèmes éducatifs et les priorités démographiques de chaque province et territoire. L'Ontario et la Colombie-Britannique offrent certains des parcours les plus structurés et les plus accessibles, tandis que des régions comme les Territoires et le Canada atlantique sont confrontées à des défis logistiques et financiers plus importants.

3. Programmes de formation spécialisée (développement de la main-d'œuvre)

Les programmes de développement de la main-d'œuvre, également appelés programmes de préemploi par certains, constituent une autre option pour encourager les groupes défavorisés à se lancer dans les métiers spécialisés. Ces programmes offrent aux individus la possibilité d'améliorer leurs compétences, de se reconvertir ou de commencer une carrière, et aident l'économie à s'adapter aux besoins changeants du marché du travail. Leur durée et leur type varient, mais tous aident les participants à trouver et à conserver un emploi dans le domaine (ResearchFDI, 2023). Les programmes varient d'une province et d'un territoire à l'autre, car ils visent généralement à combler les lacunes du marché du travail local et certains sont financés par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Parmi les exemples de programmes et d'organisations financés, citons Women in Skilled Trades (fédéral), Women's (Ontario), Women Building Futures (Alberta) et Build Together – Women of the Building Trades (Canada's Building Trades Unions).

Pour en savoir plus sur ces programmes dans votre province, veuillez consulter le lien provincial sur l'apprentissage disponible à l'annexe B.

Comparaison avec d'autres systèmes d'apprentissage

Le système d'apprentissage canadien présente des similitudes avec d'autres modèles mondiaux, mais il possède également des caractéristiques uniques qui découlent de sa structure, de son approche axée sur l'industrie et de l'importance accordée à la mobilité. La figure 4 présente un aperçu comparatif du système canadien par rapport à cinq autres systèmes d'apprentissage importants dans le monde.

Principaux atouts du système canadien

Le programme Sceau rouge est une caractéristique unique du système d'apprentissage canadien qui n'existe pas dans d'autres pays. Comme nous l'avons vu, il permet d'établir des normes nationales cohérentes qui améliorent la diversité entre les provinces (Emploi et Développement social Canada, 2024). Le Canada semble être à l'avant-garde des efforts de diversité visant à soutenir les groupes sous-représentés dans les métiers (voir la figure 5). Bien que les résultats soient lents, il est important de noter que le Canada considère qu'il s'agit d'un problème important à résoudre. Il est également important que les programmes soient conçus avec la participation des employeurs et des syndicats. Enfin, le Canada offre de multiples voies d'accès à l'apprentissage, telles que les programmes pour les jeunes, les préapprentissage et d'autres programmes de développement de la main-d'œuvre. Les programmes de soutien aux individus sont innovants et répondent aux besoins des marchés du travail provinciaux et locaux.

Au Canada, certains domaines peuvent être améliorés, notamment la structure fragmentée des systèmes, les faibles taux de réussite et l'exposition limitée aux métiers dès le plus jeune âge. En Allemagne, le système d'enseignement et de formation professionnels dispose d'un système dual étendu qui implique l'industrie et une formation en milieu scolaire commençant à un âge plus précoce que le système canadien (Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels, ND). Cela contribue au déséquilibre entre les sexes, car dans certains cas, les élèves sont moins exposés à ces options de carrière avant le lycée.

Figure 4 : Analyse comparative : le Canada par rapport à d'autres systèmes d'apprentissage

Caractéristique	Canada	Allemagne	Australie	Royaume-Uni	États-Unis
Gouvernance	Partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux ; les provinces réglementent la formation et la certification.	Gouvernements fédéral et étatiques ; réglementation stricte dans le cadre du système Dual	Normes nationales mises en œuvre au niveau des États.	Service national d'apprentissage ; financé par le gouvernement britannique	Principalement réglementé au niveau fédéral par le ministère américain du Travail.
Type de système	Axé sur l'industrie avec le Sceau rouge pour la certification interprovinciale	Système dual (formation scolaire + formation en entreprise) ; fortement structuré.	Basé sur les compétences, durée flexible.	Dirigé par les employeurs avec des normes approuvées par le gouvernement	Volontaire, flexible et dirigé par l'employeur.
Durée de l'apprentissage	2 à 5 ans selon commerce.	Généralement 3 à 3,5 ans.	3 à 4 ans en général.	1 à 4 ans, selon le niveau.	Variable : 1 à 6 ans.
Certificat	Sceau rouge (interprovincial) ; certificat de compagnon Certificat. Certificat provincial de qualification et/ou certificat d'apprentissage	Certificat d'et diplôme de la chambre de commerce.	Certificat III/IV ou diplôme.	Niveaux 2 à 7 NVQ ou apprentissages.	Certificat d'achèvement de l'apprentissage (CCA).
Financement	Subventions gouvernementales, crédits d'impôt ; les apprentis sont souvent rémunérés.	Les entreprises paient ; les écoles publiques écoles.	Financement public + contribution de l'employeur	Le gouvernement couvre la plupart des coûts.	Partenariats public-privé ; certains dirigés par les syndicats.
Mobilité de la main-d'œuvre	Le sceau rouge permet la circulation entre les provinces.	Reconnaissance à l'échelle de l'UE (dans certaines limites).	Système national ; reconnaissance mutuelle partielle	Reconnu dans tout le Royaume-Uni.	Il existe un registre national, mais la reconnaissance varie d'un États varie.
Équité Accès	Soutiens ciblés pour les femmes, les peuples autochtones et les nouveaux arrivants.	Soutiens solides, mais participation féminine limitée dans les métiers.	Initiatives inclusives (par exemple, pour les Australiens autochtones).	Accent mis sur la mobilité sociale ; diversité limitée dans les métiers hautement qualifiés.	Sous-représentation des femmes et des minorités ; programmes d'équité en expansion.

La rétention des femmes et des personnes s'identifiant comme telles reste un problème par rapport à d'autres pays. D'après les dernières données disponibles pour 2020-2021, le Canada enregistre environ

11,5 % de femmes dans l'apprentissage, ce qui est faible par rapport à l'Australie (28 %) et à l'Allemagne (34 %) (Statistisches Bundesamt, 2023). (Publications de l'OCDE, 2023). En comparaison, le nombre de femmes qui terminent leur apprentissage réduit encore ce chiffre au Canada, puisque seulement 36 % d'entre elles terminent leur apprentissage.

apprentissage (Forum canadien sur l'apprentissage, 2024). Pour mettre cela en perspective, sur 100 apprentis inscrits au Canada, seuls 12 sont des femmes et, parmi ces 12, seules 4 environ terminent leur apprentissage. Dans l'ensemble, au Canada, les taux d'achèvement continuent d'être un problème systémique, puisque seulement environ 46 % des apprentis, tous sexes confondus, terminent leur apprentissage (Forum canadien sur l'apprentissage, 2024). Il a été difficile de trouver des statistiques comparatives spécifiques sur les taux d'achèvement pour l'Allemagne, l'Australie et le Royaume-Uni, car ces pays ne semblent pas publier ces résultats. Cependant, les États-Unis ont enregistré un taux d'achèvement de 7,3 % en 2017, contre 1,6 % au Canada en 2016. (Hanks, McGrew, C Zessoules, 2018) (Statistique Canada, 2017)

Figure 5 : Les femmes dans l'apprentissage : comparaison internationale

Article	Canada	Allemagne	Australie	Royaume-Uni ~50 %	États-Unis
Pourcentage de femmes dans l'apprentissage	~14 % dans l'ensemble ; <5 % dans les métiers du bâtiment	~40 % dans l'ensemble ; <10 % dans les métiers spécialisés	~27 % dans l'ensemble ; <4 % dans le secteur de la construction C électrique	dans l'ensemble ; ~9 % dans l'ingénierie C construction	~13 % dans l'ensemble ; ~3 % dans le secteur de la construction, plus élevé dans le secteur de la santé C services
Domaines à forte participation féminine :	Coiffure, pâtisserie, éducation de la petite enfance	Commerce de détail, administration de bureau, soins de santé	soins aux personnes âgées, administration des affaires, coiffure	Santé, garde d'enfants, service à la clientèle	Soins de santé, éducation préscolaire, hôtellerie
Principaux obstacles	Préjugés sexistes, mentorat limité, manque de sensibilisation des employeurs, harcèlement	stéréotypes culturels, parcours professionnels traditionnels dans les écoles	Préjugés liés au genre, préoccupations en matière de sécurité, responsabilités familiales	Ségrégation professionnelle, manque de sensibilisation dans les écoles	Harcèlement, faible visibilité, manque de structures d'accueil pour les enfants ou de soutien
Stratégies d'inclusion	Financement gouvernemental pour les groupes visés par les mesures d'équité ; programmes « Women in Trades » (par exemple, SWIT, ITA-Plan d'action pour l'équité de la Colombie-Britannique) ; Préapprentissage pour les femmes ; mentorat ; aides à la garde d'enfants ; objectifs d'équité (certaines provinces)	Campagnes sur la diversité, mais programmes ciblés limités pour les femmes dans les métiers	Initiative nationale « Les femmes dans l'apprentissage » ; subventions salariales pour les femmes	Réseau des champions de la diversité ; interventions axées sur les STIM	Initiative « Women in Apprenticeship and Nontraditional » (Les femmes dans l'apprentissage et les métiers non traditionnels) du ministère américain du Travail Subventions pour les professions (WANTO)
Aides disponibles	Participation en lente augmentation ; politiques axées sur l'équité ; augmentation des politiques	Le mentorat est limité ; les initiatives menées par les employeurs varient selon les régions	Fort accent mis sur le secteur de l'EFP ; soutien aux femmes autochtones et rurales	Obligation pour les grands employeurs de rendre compte de la diversité	Mentorat à but non lucratif et dirigé par les syndicats ; soutien financier pour les métiers non traditionnels
Tendances et résultats	Participation en lente augmentation ; politiques axées sur l'équité ; augmentation des politiques	La participation reste faible dans les métiers techniques ; les normes culturelles persistent	Accent mis sur l'augmentation de la participation des femmes autochtones et rurales	Croissance plus forte dans les secteurs à hauts salaires pour les femmes	Nouvel investissement fédéral visant à élargir l'offre de formation et de soutien

Disparité entre les sexes dans la mobilité interprovinciale

Au fil des ans, il est bien connu que les carrières dans les métiers spécialisés ont traditionnellement été dominées par les hommes. Bien que le Canada s'efforce d'équilibrer la balance et d'améliorer l'équité dans les professions spécialisées, il reste encore beaucoup à faire. Même si les femmes et les personnes qui s'identifient comme telles représentent près de 50 % de la population active, moins de 10 % des métiers désignés Sceau rouge sont exercés par des femmes, la majorité d'entre elles occupant des emplois traditionnels tels que coiffeuse. Depuis les années 1990

, le pourcentage de femmes dans les métiers spécialisés a augmenté d'environ 3,5 points de pourcentage, ce qui ne représente pas un changement significatif sur une période de 25 ans (Forum canadien sur l'apprentissage, 2023) . Bien que certains progrès aient été réalisés, les obstacles rencontrés restent pour la plupart inchangés. La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada, bien que conçue pour promouvoir la liberté de mouvement des travailleurs, peut involontairement nuire à l'égalité des sexes dans les métiers spécialisés en raison de plusieurs problèmes structurels et sociaux. Cette section présente certains des obstacles existants et explique pourquoi ils continuent de nuire à l'égalité des sexes dans la main-d'œuvre des métiers spécialisés.

a) Reconnaissance inégale de l'expérience et des titres de compétences

En vertu de l'Accord de libre-échange canadien, chapitre 7, article 705.2, « chaque Partie reconnaît tout travailleur titulaire d'une certification juridictionnelle portant le sceau rouge dans le cadre du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge comme étant qualifié pour exercer la profession indiquée dans la certification » (Secrétariat du commerce intérieur, 2024), ce qui améliore la mobilité de la main-d'œuvre pour beaucoup, mais présente des obstacles pour d'autres. Beaucoup ne possèdent pas cette certification, en particulier ceux qui ont été formés dans le cadre de programmes non standardisés ou spécifiques à une province ou à un territoire. Il existe actuellement 54 certifications Sceau rouge. métiers, mais l'Ontario compte plus de 140 métiers désignés, par exemple, donc tous ne sont pas reconnus et ne bénéficieront pas de cette certification. D'autres facteurs influent également sur la mobilité, comme le type de métier désigné. Le métier de soudeur, par exemple, est reconnu comme un métier certifié Sceau rouge, mais en Alberta, il s'agit d'un métier obligatoire, tandis qu'en Ontario, il n'est pas nécessaire de suivre un apprentissage ou d'être titulaire d'un certificat de qualification pour exercer ce métier, ce qui ajoute à la complexité du système. Lorsqu'un soudeur de l'Ontario déménage en Alberta, il doit s'inscrire au programme de qualification professionnelle de l'Apprenticeship and Industry Training afin de faire évaluer sa formation et son expérience s'il ne possède pas de certificat de qualification. Cela permettra de déterminer s'il répond aux exigences de l'Alberta et/ou ce qu'il doit faire pour y parvenir. des qualifications supplémentaires sont requises (Alberta Apprenticeship and Industry Training, 2025).

Un autre obstacle est que les femmes peuvent avoir du mal à rétablir leurs qualifications après avoir repris le travail à temps partiel ou après avoir pris un congé pour s'occuper de leur famille lorsqu'elles déménagent dans une autre province. Étant donné que chaque province détermine le nombre d'heures d'apprentissage et le champ d'activité des métiers, il existe des différences entre les juridictions, ce qui oblige les personnes concernées à surmonter des obstacles supplémentaires, tels que suivre une nouvelle formation ou passer de nouveaux examens (Careers in Trades, 2018).

b) Responsabilités familiales disproportionnées

Les emplois dans les métiers spécialisés exigent souvent que les travailleurs se déplacent sur les lieux de travail, en particulier dans les régions éloignées (par exemple, les secteurs pétrolier et gazier en Alberta ou les infrastructures dans le nord du Canada). Bien que la dynamique familiale continue d'évoluer, les femmes ont toujours tendance à être moins mobiles géographiquement, en raison de leur famille. responsabilités et le manque de systèmes de soutien dans les nouvelles régions. Les services de garde d'enfants sont moins susceptibles d'être disponibles et les liens avec le soutien communautaire ne sont pas connus (Statistique Canada, 2025). Pour ces raisons, les femmes peuvent parfois être négligées dans les réseaux de recrutement basés sur la mobilité et les listes d'appel des syndicats.

c) Isolement et manque de soutien dans les nouveaux lieux

Lorsque les femmes déménagent, elles intègrent souvent de nouveaux lieux de travail sans réseau local de pairs ni soutien. Le déménagement peut entraîner l'isolement, des taux plus élevés de harcèlement et un manque d'accès à des groupes de mentorat ou de défense des droits spécifiques aux femmes. Les programmes de soutien aux femmes dans les métiers sont souvent

provinciales, de sorte que déménager dans une autre province peut signifier perdre l'accès à des ressources essentielles (par exemple, des programmes de formation, des subventions ou des aides à l'emploi) (Statistique Canada, 2017).

d) Manque de transférabilité des aides à la famille et à la garde d'enfants

Les programmes d'aide à la famille et à l'enfance (p. ex. les subventions pour la garde d'enfants, les compléments au congé parental) varient d'une province à l'autre. Les femmes qui déménagent pour exercer un métier peuvent voir leur accès à des services de garde abordables réduit, ce qui a une incidence sur leur capacité à accepter un emploi ou à terminer un apprentissage (Statistique Canada, 2025).

services de garde abordables, ce qui peut avoir une incidence sur leur capacité à accepter un emploi ou à terminer un apprentissage (Statistique Canada, 2025).

e) Désavantages dans les processus de recrutement concurrentiels

Les femmes sont moins susceptibles d'avoir des réseaux interprovinciaux ou d'être affiliées à un syndicat, deux éléments essentiels pour trouver un emploi dans le secteur du commerce dans une nouvelle province. Le recrutement se fait souvent de manière informelle et par le bouche-à-oreille, ce qui favorise les hommes ayant des liens géographiques plus étendus et une expérience dans des projets régionaux (Statistique Canada, 2017).

Recommandations

Afin de lever ces obstacles, les recommandations suivantes sont formulées :

1. **Programmes de soutien interprovinciaux** : améliorer la collaboration entre les provinces afin de faciliter l'accès au soutien communautaire avant la réinstallation.
2. **Améliorer la reconnaissance des titres de compétences** : pour ceux qui ne détiennent pas de certification Sceau rouge ou qui sont apprentis, il faut une meilleure harmonisation et une meilleure reconnaissance entre les provinces. La réalisation et la publication de ce travail aident les personnes qui souhaitent déménager dans une autre province à comprendre la reconnaissance des titres de compétences avant leur arrivée et peuvent les aider dans leur processus décisionnel.
Amélioration de l'accès aux services de garde d'enfants : un modèle national de garde d'enfants destiné aux travailleurs mobiles et à leurs familles. Des options de garde d'enfants sur place devraient être envisagées dans la mesure du possible. Un modèle collectif peut être envisagé dans les endroits où plusieurs employeurs emploient une main-d'œuvre mobile.
3. **Réforme nationale visant à améliorer l'équité dans le recrutement** : il s'agit là d'un problème persistant qui peut être partiellement atténué par la mise en œuvre des autres recommandations mentionnées. Cependant, il est nécessaire de continuer à traiter d'autres questions telles que le harcèlement et la parité hommes-femmes sur les lieux de travail, tant dans les entreprises syndiquées que non syndiquées.
- 4.

Conclusion

Le système canadien d'apprentissage et de formation professionnelle offre un large éventail de parcours et de mesures de soutien aux personnes qui souhaitent faire carrière dans des professions très demandées. Des atouts tels que le programme Sceau rouge, des initiatives ciblées de développement de la main-d'œuvre et la collaboration intergouvernementale ont permis à de nombreux Canadiens de réussir dans les métiers spécialisés. Cependant, des défis persistants, notamment les faibles taux de réussite, la fragmentation des systèmes provinciaux et les disparités entre les sexes, continuent d'entraver les progrès. Voici quelques points clés à retenir :

- **La sous-représentation dans les métiers spécialisés est un phénomène mondial** : malgré la croissance globale de l'apprentissage, le nombre de femmes reste faible dans les métiers non traditionnels et bien rémunérés.

- **Les facteurs culturels et institutionnels ont leur importance** : l'éducation précoce, les stéréotypes et les normes de genre influencent l'accès et les choix de carrière et continuent de poser problème dans de nombreuses juridictions.
- **Le Canada est prometteur, mais doit intensifier ses efforts** : les initiatives ciblées fonctionnent, mais un changement systémique plus large est encore nécessaire, en particulier pour les groupes plus complexes tels que les femmes autochtones et rurales.

Des réformes structurelles visant à améliorer la mobilité, une plus grande cohérence dans la reconnaissance des diplômes et un soutien accru aux femmes et aux groupes sous-représentés sont essentiels. En s'attaquant à ces problèmes et en s'inspirant des meilleures pratiques mondiales, le Canada peut renforcer sa main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et assurer un avenir plus inclusif, plus adaptable et plus résilient.

Références

- Alberta Apprenticeship and Industry Training. (2025). *Recognized Trade Certifications*. Extrait de Alberta Apprenticeship and Industry Training : <https://tradesecrets.alberta.ca/become-certified/recognized-trade-certificates/?ddlTrade=0123CddlJurisdiction=9>
- Forum canadien sur l'apprentissage. (Septembre 2023). *Données démographiques sur la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés au Canada : aperçu tiré du recensement de 2021*. Extrait du site du Forum canadien sur l'apprentissage : <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>
- Forum canadien sur l'apprentissage. (Avril 2024). *Tendances en matière d'inscription à l'apprentissage et taux de réussite*. Extrait du Forum canadien sur l'apprentissage : <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-04-UTIP-report-EN.pdf>
- Carrières dans les métiers. (2018). *Qu'est-ce qu'un apprentissage ?* Extrait de Carrières dans les métiers : <https://careersintrades.ca/whats-an-apprenticeship/apprenticeship-systems/#:~:text=Apprenticeship%20regulation%20is%20the%20responsibility,start%20for%20information%20and%20guidance.>
- Emploi et Développement social Canada. (22 février 2018). *Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage*. Extrait de Red Seal - Sceau Rouge : <https://www.red-seal.ca/eng/about/ccda.shtml>
- Emploi et Développement social Canada. (27 avril 2022). *Comprendre les réalités : l'emploi des jeunes au Canada – Rapport provisoire du groupe d'experts sur l'emploi des jeunes, 201c*. Extrait de Emploi et Développement social Canada : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/youth-expert-panel/interim-report.html>
- Emploi et Développement social Canada. (17 juillet 2024). *À propos de la Stratégie canadienne d'apprentissage*. Extrait du site d'Emploi et Développement social Canada : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/canadian-apprenticeship-strategy.html>
- Emploi et Développement social Canada. (29 octobre 2024). *À propos du tableau Ellis*. Extrait du tableau Ellis - Tableau Ellis : <https://www.ellischart.ca/eng/about/.2ll.3s.shtml#mb-pnl>
- Emploi et Développement social Canada. (5 décembre 2024). *Programme Sceau rouge*. Extrait de Sceau rouge - Red Seal : <https://www.red-seal.ca/eng/about/program.shtml>
- Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels. (ND). *Le système allemand d'enseignement et de formation professionnels*. Extrait de Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels : <https://www.bibb.de/en/39.php>
- Hanks, A., McGrew, A., C Zessoules, D. (11 juillet 2018). *The Apprenticeship Wage and Participant Gap*. Extrait du site The Center for American Progress : <https://www.americanprogress.org/article/apprenticeship-wage-participation-gap/>

Secrétariat du Commerce intérieur. (16 janvier 2024). *Chapitre 7 - Mobilité de la main-d'œuvre*. Extrait de l'Accord de libre-échange du Canada : <https://www.cfta-alec.ca/cfta-agreement/chapter-seven-labour-mobility>

Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. (2 avril 2025). *Formation préalable à l'apprentissage*. Extrait du site du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences : <https://www.ontario.ca/page/pre-apprenticeship-training#:~:text=How%20to%20apply-,Overview,and%20tools%20are%20also%20covered>

Publications de l'OCDE. (2023). *Unir nos forces pour l'égalité entre les sexes : quels sont les obstacles ?* Extrait de l'OCDE : <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>

ResearchFDI. (4 août 2023). *Le rôle crucial des programmes de développement de la main-d'œuvre dans la promotion de la croissance économique*. Extrait de ResearchFDI : <https://researchfdi.com/crucial-role-of-workforce-development-programs-fostering-economic-growth/#:~:text=Ces%20programmes%20sont%20conçus%20pour%20améliorer%20les%20compétences%20et%20les%20aptitudes%20des%20travailleurs%20et%20les%20rendre%20pertinents%20sur%20un%20marché%20du%20travail%20en%20constante%20évolution.Ctext=Le%20développement%20de%20la%20main-d'œuvre%20peut%20>

Skilled Trades Ontario. (2025). *Travailleurs expérimentés*. Extrait de Skilled Trades Ontario : <https://www.skilledtradesontario.ca/experienced-workers/>

Statistique Canada. (17 novembre 2017). *Obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada : données tirées d'une enquête*. Extrait de Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11-626-x/11-626-x2017076-eng.pdf?st=H1Cd9niB>

Statistique Canada. (29 novembre 2017). *Pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 25 à 34 ans titulaires d'un certificat d'apprentissage, Canada 200c et 201c*. Extrait de Le Quotidien : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/cg-a002-eng.htm?utm_source=chatgpt.com

Statistique Canada. (19 mars 2025). *Enquête canadienne sur l'offre de services de garde d'enfants, 2024*. Extrait de Le Quotidien : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250319/dq250319b-eng.htm>

Statistisches Bundesamt. (12 avril 2023). *Formation professionnelle dans le système dual : légère augmentation du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage en 2022*. Extrait de Formation professionnelle : https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Education-Research-Culture/Vocational-Training/_node.html

Annexes

Annexe A : Terminologie clé

1. **Métier désigné** - Désigne une profession désignée ou reconnue par un gouvernement ou un organisme de réglementation, généralement en vertu d'une loi sur l'apprentissage ou la certification professionnelle. La désignation d'un métier signifie qu'il existe des normes industrielles établies, des exigences en matière de formation et de certification et, selon le métier, des activités restreintes qui ne peuvent être exercées que par des personnes qualifiées.
2. **Métier obligatoire** - Métier désigné qui exige que la personne suive un apprentissage et obtienne une certification ou un permis pour exercer ce métier. Un métier est généralement désigné comme obligatoire en raison des risques potentiels pour la sécurité publique. REMARQUE : Certaines provinces peuvent utiliser un autre terme, tel que « métier réglementé ».
3. **Métier non obligatoire** – métier spécialisé désigné dans une province ou un territoire qui n'exige pas qu'une personne soit certifiée pour exercer ce métier. REMARQUE : Certaines provinces peuvent utiliser d'autres termes, tels que « métier non réglementé ».
4. **Certification Sceau rouge** – Certification reconnue à l'échelle nationale au Canada qui signifie qu'un artisan répond aux normes nationales pour ce métier. Les compagnons peuvent utiliser cet acronyme pour montrer qu'ils ont obtenu leur certificat Sceau rouge et leur statut professionnel. Cette certification Sceau rouge facilite la mobilité de la main-d'œuvre à travers le Canada. **Évaluation de l'équivalence professionnelle** – Une personne peut être évaluée afin de
5. déterminer si sa formation et/ou son expérience professionnelle acquise dans un autre pays, une autre province ou un autre territoire est équivalente aux normes en vigueur dans la province ou le territoire actuel. Chaque province dispose d'un processus qui doit être suivi pour prendre cette décision.
6. **Certificat de qualification** – Document officiel qui prouve qu'une personne est qualifiée pour exercer un métier particulier dans une province.
7. **Certificat d'apprentissage** – Document délivré à une personne qui a satisfait à toutes les exigences d'un programme de formation en apprentissage officiel.

Annexe B : Renseignements sur l'apprentissage à l'échelle nationale

Province	Organisation/Département Nom	Lien
Sceau rouge	Programme Sceau rouge	https://www.red-seal.ca/eng/welcome.shtml
Alberta	Formation des apprentis et formation industrielle	https://tradesecrets.alberta.ca/
Colombie Columbia	Métiers spécialisés en Colombie- Britannique	https://skilledtradesbc.ca/
Manitoba	Apprentissage Manitoba	https://www.gov.mb.ca/aesi/apprenticeship/
Saskatchewan	Apprentissage et certification professionnelle en Saskatchewan Commission	https://saskapprenticeship.ca/
Ontario	Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences Métiers spécialisés Ontario	https://www.ontario.ca/page/apprenticeship-ontario https://www.skilledtradesontario.ca/
Québec	Le diplôme d'études professionnelles (DEP)	https://www.quebec.ca/en/employment/learn-trade-professionnelle
Nouveau Brunswick	Métiers spécialisés NB	https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/skilled-trades-nb.html
Nouvelle-Écosse	Nouvelle-Écosse Agence d'apprentissage	https://www.nsapprenticeship.ca/
Île-du-Prince- Édouard	Ministère de la Main-d'œuvre, Enseignement supérieur et de la Population	https://www.princeedwardisland.ca/en/information/workforce-advanced-learning-and-population/apprenticeship-program
Terre-Neuve-et- Labrador	Ministère de l'Emploi, de l'Immigration et croissance	https://www.gov.nl.ca/atcd/
Yukon	Ministère de l'Éducation et des écoles	https://yukon.ca/en/education-and-schools/apprentices-and-métiers
Territoires du Nord-Ouest	Ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi	https://www.ece.gov.nt.ca/en/services/apprenticeship-trade-and-occupation-certification
Nunavut	Ministère de l' Emploi, Formation et Développement de carrière et du développement professionnel	https://www.gov.nu.ca/en/employment-training-and-career-development/apprenticeship-trade-and-occupations-certification