

Ce rapport a été préparé pour le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail (CSAMT) par John Hugh Edwards du Congrès du travail du Canada, et avec le soutien financier du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est diffusé par le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail dans l'esprit de promouvoir l'échange de connaissances. Cependant, les opinions et conclusions tirées par les auteures ne sont pas nécessairement celles du Conseil canadien sur l'apprentissage.

Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail est l'un des cinq centres du savoir créés par le Conseil canadien sur l'apprentissage dans tout le Canada. Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail est codirigé par le Congrès du travail du Canada et les Manufacturiers et Exportateurs du Canada.

Pour obtenir de plus amples informations à propos de cette publication, veuillez communiquer avec:

Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail
1 rue Nicholas, bureau 1500
Ottawa, Ontario K1N 7B7
CANADA

Tél.: (613) 241-3222
Télec.: (613) 563-9218
Courriel: info@wkc-csamt.ca

© 2009 Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail

Tous droits réservés. Cette publication peut être reproduite en partie ou dans sa totalité avec la permission écrite du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail. Pour obtenir cette permission, veuillez communiquer avec : info@wkc-csamt.ca. Ces documents ne doivent être employés qu'aux fins non-commerciales.

Veuillez citer cette publication selon le format suivant :

Edwards, John Hugh (2009). Apprendre pour travailler, travailler pour apprendre: Les voix syndicales sur l'éducation et la formation reliées au travail. Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu du travail: Ottawa, Canada. 23 pages.

This report is also available in English under the title *Learning to Work, Working to Learn: Union Voices on Work Related Education and Training. Report on the 2007 Labour Roundtables on Work and Learning.*

Le Conseil canadien sur l'apprentissage est un organisme indépendant à but non lucratif financé en vertu d'une entente avec Ressources humaines et Développement social Canada. Il a pour mission de favoriser et de soutenir la prise de décisions fondées sur des éléments objectifs en ce qui concerne l'apprentissage à tous les stades de la vie, depuis la petite enfance jusqu'au troisième âge.

Table des matières

Introduction.....	4
Contexte.....	5
<i>Contexte national et international.....</i>	<i>5</i>
<i>Contexte provincial et régional.....</i>	<i>8</i>
Enjeux et défis.....	12
<i>Apprentissage et certification.....</i>	<i>12</i>
<i>Aphabétisation.....</i>	<i>14</i>
<i>Travailleurs migrants: Programme des travailleurs étrangers temporaires.....</i>	<i>15</i>
<i>Accès.....</i>	<i>17</i>
<i>Travailleurs autochtones.....</i>	<i>18</i>
<i>Élargir les partenariats - Forums des partenaires du marché du travail.....</i>	<i>19</i>
Mesures recommandées.....	21
<i>Gouvernement.....</i>	<i>21</i>
<i>Employeurs.....</i>	<i>22</i>
<i>Syndicats.....</i>	<i>22</i>

Introduction

Entre les mois de mai et novembre de 2007, six tables rondes sur l'apprentissage et le milieu de travail, organisées par le Congrès du travail du Canada (CTC) avec le soutien du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail (CSAMT), se sont déroulées dans l'ensemble du Canada. Le CSAMT, coprésidé par le CTC et les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), est l'un des cinq centres du savoir du Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA).

Ce partenariat unique cherche à s'assurer la participation de travailleurs, employeurs et partenaires clés du marché du travail pour, ensemble, établir les orientations du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail. Le mandat du CSAMT consiste à faire parvenir aux Canadiens souhaitant améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation en milieu de travail de l'information, des recherches et un éclairage sur différentes questions sur l'apprentissage et le milieu de travail.

Le CTC et les MEC, accompagnés de plus de 150 organismes canadiens membres du CSAMT, s'engagent à faciliter le dialogue et à promouvoir les bonnes pratiques en matière d'acquisition de connaissances reliées au travail.

Le mouvement syndical est, au Canada, le plus important prestataire de services éducatifs non professionnels s'adressant aux travailleurs. Comme tel, il a un rôle essentiel à jouer pour façonner la formation et l'éducation en milieu de travail de demain. Les tables rondes syndicales de 2007 s'inscrivaient dans le cadre de cet effort.

Plus de 100 personnes ont participé aux six tables rondes, qui se sont déroulées à Vancouver, Regina, Toronto, Moncton, Halifax et St. John's. Celle de Regina regroupait des participants venant de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest. Celle de Moncton, des participants du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Dans l'ensemble, ce sont neuf provinces et un territoire qui se sont joints aux débats.

Les participants représentaient tout un éventail de partenaires du mouvement syndical canadien, parmi lesquels les métiers spécialisés, des syndicats des secteurs public et privé, des responsables et du personnel de fédérations du travail provinciales, du personnel syndical et des activistes syndicaux. Les participants visaient à :

- relever les principaux enjeux et défis en matière d'apprentissage et du milieu de travail;
- échanger leurs points de vue sur les façons dont les syndicats mobilisent les employeurs pour promouvoir la formation; et

- déterminer les mesures prioritaires à prendre par les syndicats.

Les tables rondes proposaient un programme commun, comprenant:

- le contexte politique et économique entourant l'éducation et la formation des travailleurs;
- une présentation et une discussion sur les programmes particuliers et spécifiques élaborés par des syndicats canadiens et décrits dans le rapport parrainé par le CSAMT : Pour intégrer les questions d'équité et lever les barrières : pratiques éducatives novatrices des syndicats, rapport préparé par le Labour Education Centre (Toronto) et le Centre d'étude sur l'éducation et le travail (Université de Toronto);
- la question de comment établir le point de vue syndical sur les principaux enjeux et défis du Canada en matière d'apprentissage et du milieu de travail; et
- l'établissement des priorités du mouvement syndical en vue d'améliorer l'état actuel de l'apprentissage et du milieu de travail au Canada.

Ce rapport comporte plusieurs parties. La première examine brièvement le contexte national et international de la formation reliée au travail, mais aussi le contexte provincial et régional abordé au cours des sessions. La seconde étudie les principaux enjeux et défis dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail, relevés par les participants pendant les tables rondes. La troisième partie débat des orientations que, d'après les participants, les gouvernements, employeurs syndicats devraient suivre pour améliorer la formation en milieu de travail au Canada.

Le rapport a été rédigé par John Hugh Edwards, liaison syndicale du Congrès du travail du Canada auprès du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail. Il s'appuie sur les discussions des tables rondes et, directement ou en y faisant simplement référence, sur les rapports réalisés à l'issue de chacune des rencontres par Anna Larsen, du Labour Education Centre de Toronto.

Contexte

Contexte national et international

Le Congrès du travail du Canada est d'avis que l'investissement dans l'éducation et la formation reliées au travail devrait constituer un pivot de la politique économique nationale. La présence de citoyens actifs, engagés et dotés des compétences indispensables pour participer pleinement à tous les aspects de la vie ne peut que renforcer l'économie canadienne et aider notre pays à devenir plus inclusif et plus

démocratique.

Dans son document de politique, Vision syndicale de la formation en milieu de travail et de l'éducation permanente, le CTC déclare que :

- Le Canada a besoin d'une nouvelle approche en matière de formation des travailleurs et travailleuses. Nous devons établir une culture fondée sur la reconnaissance du fait que le perfectionnement continu des compétences et de l'éducation est essentiel, non seulement pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses, mais pour l'ensemble du pays.
- Le fait d'investir dans les compétences et l'apprentissage peut augmenter la productivité et jeter les bases d'un niveau de vie plus élevé.
- L'investissement en éducation et en formation touche des éléments qui dépassent l'employabilité et le marché du travail.
- L'éducation et la formation sont des ingrédients essentiels du développement humain. Les travailleuses et les travailleurs souhaitent acquérir des compétences et occuper des emplois leur permettant de se perfectionner pour consolider leur autonomie, de travailler dans quelque chose de plus intéressant et de tirer une plus grande satisfaction de leur travail. Ils veulent également avoir les compétences nécessaires pour participer activement à la vie familiale et communautaire.¹

Pourtant, bien que les gouvernements, les employeurs et les médias aient tiré la sonnette d'alarme à propos des résultats plus que médiocres du Canada dans le domaine de la productivité et de la compétitivité, les employeurs n'ont pas investi dans la formation et les gouvernements ont sabré dans des programmes de formation essentiels.

Dans un document de travail du CCA², Mark Goldenberg souligne qu'au Canada, l'investissement des employeurs en formation stagne et qu'une grande partie de la formation dispensée est concentrée au niveau des cadres supérieures des grandes entreprises.

Selon les données récemment publiées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)³, les taux de participation des travailleurs canadiens dans la formation reliée au

1 Congrès du travail du Canada (2005) Vision syndicale de la formation en milieu de travail et de l'éducation permanente, 24^e Assemblée statutaire

2 Goldenberg, Mark (2006) Les investissements des employeurs dans la formation reliée au travail au Canada, Document de travail du Conseil canadien sur l'apprentissage.

3 OCDE (2005) Regards sur l'éducation

travail se sont laissé distancer par les pays nordiques, le Royaume-Uni et les États-Unis.

En 2005, une étude internationale, l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (une collaboration de l'OCDE et Statistique Canada),⁴ a déterminé que 42% des adultes canadiens ne possédaient pas le niveau d'alphabétisation requis pour contribuer pleinement à la vie économique et sociale du pays. Ces données de 2005 n'avaient pas montré de progrès notables par rapport à la décennie précédente.

Parallèlement, les gouvernements fédéraux qui se sont succédé ont délégué l'administration des stratégies et des programmes de développement du marché du travail aux instances provinciales. Lors de la première vague de dévolution, dans les années 1990, la responsabilité des programmes visant à soutenir les mesures de la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi a été transférée à plusieurs provinces. D'autres provinces ont négocié des ententes de cogestion qui ont maintenu la participation fédérale dans l'établissement de mesures de développement du marché du travail.

Le gouvernement fédéral actuel négocie une dévolution totale vers les provinces qui avaient auparavant des ententes de cogestion, ainsi que le transfert du financement et de la responsabilité des programmes de formation concernant les gens non admissibles aux mesures de soutien de la Partie II de l'AE, parmi lesquels les employés peu qualifiés, les immigrants, les Canadiens autochtones, les bénéficiaires d'aide sociale et les personnes au chômage qui étaient auparavant travailleurs autonomes.

Si l'ajout de programmes s'adressant aux personnes qui n'étaient pas admissibles auparavant constitue, il est vrai, un progrès, les travailleurs craignent cependant que la dévolution des programmes abaisse le niveau des normes nationales et d'imputabilité.

Le CTC partage les craintes entourant la dévolution de l'élaboration et de la prestation de la formation reliée au travail aux provinces. Néanmoins, il estime que si elles devenaient inévitables, les ententes provinciales sur la formation devraient exiger des provinces qu'elles établissent un forum des partenaires du marché du travail, comportant des représentants patronaux et syndicaux. Ces représentants ont en effet une profonde connaissance des conditions du marché du travail et des besoins des travailleurs, qui permettra d'améliorer des initiatives et programmes de développement du marché du travail. Leur implication pour délimiter les enjeux, élaborer des plans et évaluer les progrès ne peut qu'améliorer les perspectives tant des travailleurs que des employeurs sur notre marché du travail en pleine évolution.

⁴ Statistique Canada et OCDE (2005) Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes

Les participants des tables rondes établissent un rapport direct entre la réticence d'un employeur à investir dans la formation et les coupures gouvernementales infligées aux programmes de formation, dans l'esprit de la vague de libéralisation économique qui domine la politique et l'économie depuis au moins vingt ans.

Les discussions ont porté sur les orientations politiques qui reposent sur la croyance selon laquelle la croissance économique et l'expansion des marchés dépendent de la faculté des sociétés d'agir en toute liberté, sans barrière nationale et dans un marché qui ne serait entravé ni par les règlements, ni par les distorsions occasionnées par une intervention gouvernementale.

Au cours des années 1980 et 1990, des organismes internationaux comme l'Organisation de coopération et de développement économiques, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale ont défendu cet agenda et ont encouragé des pays, souvent de façon coercitive, à réduire les mesures de soutien accordées aux travailleurs à faible revenu et aux sans-emploi, à maintenir les salaires à un niveau peu élevé et à déréglementer les marchés du travail.

Au Canada, l'adhésion à ce programme de libéralisation économique a conduit à adopter des mesures comme le démantèlement du système d'assurance chômage, la baisse de mesures de soutien aux familles à faible revenu et la signature d'accords de libéralisation du commerce international.

Les participants de la table ronde ont parlé de la nécessité de prendre des mesures importantes et soutenues pour renverser la tendance des dernières décennies. Les travailleurs devront négocier pour avoir un accès équitable, accompagné d'aide, aux programmes d'alphabétisation, à l'apprentissage en milieu du travail et aux congés d'études. Ils devront aussi se battre pour obtenir des droits obligatoires à la formation, des normes de formation nationales et une participation syndicale au processus décisionnel pour déterminer les futures initiatives de développement du marché du travail.

Contexte provincial et régional

Au cours de toutes des tables rondes, plusieurs présentations ont été faites sur la situation vécue présentement dans les provinces et régions où elles étaient organisées. Un certain nombre d'enjeux communs à l'ensemble du pays ont été ainsi relevés, alors que d'autres avaient une consonance purement régionale.

La détérioration des conditions entourant le développement du marché du travail constituait un sérieux sujet de préoccupation, mentionné à chacune des tables. Les participants ont clairement exprimé leurs

craintes concernant la **dévolution** des mesures de soutien contenues dans la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi.

En Ontario, les craintes entourant l'avenir des programmes pour le développement du marché du travail portaient surtout sur l'imputabilité du gouvernement provincial vis-à-vis du maintien et de l'amélioration des programmes et des normes ainsi que sur le manque de structures permettant la consultation des partenaires du marché du travail, parmi lesquels les travailleurs et les employeurs.

La réunion de Terre-Neuve-et-Labrador a soulevé des craintes similaires. Les participants étaient conscients des avantages associés à la dévolution des programmes du marché du travail, comme la prise de décision au niveau local et l'élimination du chevauchement des programmes et services. Par contre, ils craignaient que le financement des programmes ne suffise pas à combler les besoins d'ajustement et de développement et que le rôle du gouvernement fédéral se trouve fortement diminué.

La diminution du rôle du gouvernement fédéral a aussi été abordée à la réunion de Moncton, Nouveau-Brunswick. Les participants s'inquiétaient vivement de la préservation des normes nationales dans les programmes de formation et des mesures de soutien quand le développement du marché du travail serait dévolu. D'autres ont avancé que la dévolution représentait un affaiblissement supplémentaire de l'état fédéral.

L'état actuel des **programmes d'apprentissage en milieu du travail** constituait un enjeu de taille à toutes les tables rondes. La crainte était générale, mais exprimée de bien des façons selon les provinces, en raison des expériences vécues par les participants.

En Colombie-Britannique, les participants se sont dits vivement inquiets des changements apportés au système d'apprentissage par le gouvernement provincial actuel. Avant l'élection du gouvernement de Gordon Campbell en 2001, le gouvernement et les employeurs reconnaissaient le rôle des syndicats pour concevoir des programmes de formation des travailleurs sur leur lieu de travail. Ce rôle de partenaire était garanti dans les dispositions législatives de la « Industry, Trades and Apprenticeship Commission » (Commission de l'apprentissage et de la formation professionnelle, ou ITAC).

Les participants maintenaient qu'en 2004, l'ensemble du système d'apprentissage avait été chamboulé avec l'élimination des mesures législatives de l'ITAC et l'introduction de l'Industry Training Authority Act (loi sur le service de formation professionnelle). Cette loi excluait les syndicats des procédures de planification et d'examen, mais aussi des décisions entourant la façon de dépenser les allocations de formation dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail. Les partenariats

bâties pendant de nombreuses années étaient balayés pour répondre à l'exigence de couper dans les programmes de formation et d'abaisser les normes. Les participants craignaient que la direction prise par le gouvernement aboutisse à un appauvrissement des normes du Sceau rouge.

Les participants des tables rondes de l'Ontario ont eux aussi exprimé des craintes à l'égard de l'état de l'apprentissage en milieu de travail dans leur province. Ils ont déclaré qu'en dépit d'une forte demande, les employeurs rechignaient de plus en plus à investir dans la formation d'apprentis et à en augmenter le nombre.

De plus, on s'inquiétait dans la plupart des tables rondes que les métiers spécialisés soient fragmentés en plusieurs bagages de compétences étroits. Les employeurs exercent en effet des pressions pour que leurs travailleurs obtiennent un certificat dans un domaine professionnel bien plus limité que les sphères couvertes dans le cadre d'authentiques métiers spécialisés. Au Canada atlantique, certains ont déclaré que le coefficient d'apprentissage et les salaires avaient tendance à baisser.

Dans les provinces des Prairies, les participants ont relevé quelques signes encourageants, comme une représentation syndicale de haut calibre au sein de la « Apprenticeship Futures Commission » (Commission des futurs en apprentissage), récemment formée au Manitoba. La « Saskatchewan Labour Market Commission » (Commission du marché du travail du Saskatchewan] était également perçue comme un progrès. Toutefois, les participants craignaient un manque de soutien vis-à-vis de la formation dans les métiers, tant en Alberta qu'en Saskatchewan.

En Ontario et dans les Provinces de l'Atlantique, la **crise du secteur manufacturier et forestier** représentait un élément déterminant du contexte actuel pour l'apprentissage et le milieu de travail. Depuis 2002, plus de 250 000 emplois bien rémunérés ont disparu au Canada (et plus de 120 000 seulement en Ontario). Les participants de la table ronde de Regina ont soutenu que l'effervescence économique de l'Alberta n'avait pas empêché la perte d'emplois en 2007. Les emplois qui ont tendance à progresser entrent dans la catégorie des « travailleurs autonomes » et des services, où ils sont en général précaires et mal payés.

Au moment même où disparaissent des milliers d'emplois dans le secteur manufacturier, les gouvernements et les employeurs crient à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ces prédictions alarmistes concernant une sévère pénurie de main-d'œuvre ne cadrent cependant pas avec les prévisions de 2006 de Ressources humaines et développement social du Canada (RHDSC), qui n'anticipe aucune pénurie généralisée au cours des dix prochaines années.⁵ Dans tout le pays, des

⁵RHDSC (2006) Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine

participants pensent eux aussi que ces prédictions ne constituent qu'une façon déguisée de chercher à abaisser les normes et les salaires.

La question du recours accru aux **travailleurs migrants** par le truchement du Programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires est indissociable de celle de la pénurie de compétences. Dans toutes les régions, les participants à la table ronde ont mentionné ce phénomène. La nature de cet enjeu est double.

Tout d'abord, les participants ont déclaré que si le gouvernement et les employeurs investissaient dans la formation de travailleurs sous ou non qualifiés et garantissaient un salaire décent, on aurait moins besoin de travailleurs migrants dans de nombreux secteurs, y compris les métiers spécialisés.

Ensuite, si on admettait volontiers que le Canada se devait d'accueillir des travailleurs du monde entier, on estimait néanmoins que les programmes des travailleurs étrangers temporaires étaient intrinsèquement abusifs. Les participants croyaient fermement que les travailleurs venant chez nous à la recherche d'un emploi devraient arriver comme immigrants, suivant une procédure de citoyenneté, et non comme travailleurs migrants devant retourner chez eux quand leur employeur n'aurait plus besoin d'eux.

La situation est différente pour ce qui est de l'accès des travailleurs du Canada atlantique et de l'ouest à l'éducation et à la formation en raison de **l'impact géographique**. Par exemple, l'industrie du pétrole et du gaz de l'Alberta est en effet concentrée dans des régions isolées et les longues heures de travail présentent des difficultés pour la formation. Au Nouveau-Brunswick, ce sont la qualité et la diversité des programmes de formation disponibles qui peuvent varier selon qu'on travaille au nord ou au sud de la province.

Toutes les provinces de la région atlantique font face à d'énormes **défis démographiques**, car la population diminue, beaucoup de travailleurs migrent vers l'ouest en quête d'un emploi, les effectifs restants vieillissent et la région ne parvient pas à recruter de nouveaux immigrants et à les garder.

En Alberta, les participants ont mentionné que, dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail, le gouvernement se débarrassait de ses responsabilités vis-à-vis du public comme du marché. Selon les participants de l'Île-du-Prince-Édouard, le gouvernement n'a aucune orientation claire sur ce sujet. Les programmes de formation sur l'île sont transférés de l'université et des collèges communautaires au secteur privé, dans des écoles à but lucratif. Cette évolution soulève des craintes à propos des frais scolaires et de la pérennité de la qualité des

programmes.

La disponibilité réduite de programmes de formation professionnelle et en atelier dans les écoles secondaires a été mentionné en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Des programmes dispensés dans le passé gratuitement aux étudiants sont désormais accompagnés de frais élevés dans les collèges communautaires et les écoles de formation privées.

Bien que la situation soit surtout négative pour l'apprentissage et le milieu de travail au Canada depuis 2007, il reste quelques lueurs d'espoir.

Des efforts collaboratifs comme l'Apprenticeship Futures Commission au Manitoba, la Saskatchewan Labour Market Commission et la Strategic Partnership Initiative (initiative de partenariat stratégique) à Terre-Neuve-et-Labrador sont considérées comme des progrès.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, un partenariat prometteur a été établi entre la Fédération du travail des Territoires du Nord et la Workplace Safety and Insurance Board (Commission de l'assurance et de la sécurité au travail (CSPAAT)). Pendant trois années, la fédération formera des formateurs pour dispenser des cours sur la santé et la sécurité dans des organisations syndicalisées. Un partenariat similaire a été créé au Yukon, entre la Yukon Federation of Labour (Fédération du travail du Yukon), la chambre de commerce et la CSPAAT.

La Nouvelle-Écosse est l'une des quelques provinces à avoir élaboré et financé un programme de compétences essentielles au travail qui comprend des comités des programmes conjoints devant inclure des représentants d'employeurs et d'employés.

Enjeux et défis

Formation d'apprenti et formation avec certificat

À toutes les tables rondes, les participants partageaient les mêmes craintes entourant l'érosion de l'apprentissage et des normes nationales.

Au Canada, l'apprentissage, dans le sens de formation d'apprenti, est compris comme une formation et un modèle d'accréditation où 80 % à 90 % de la formation s'effectue dans le cadre de stages en entreprise correctement rémunérés, sous la supervision d'un nombre minimum requis de compagnons qualifiés. Les 10 % à 20 % restant s'effectuent dans un collège communautaire ou un centre de formation syndical ou sans but lucratif.

La plupart des apprentissages durent environ quatre ans et sont conçus pour former des gens de métiers dotés de connaissances théoriques et pratiques s'appuyant sur une solide expérience de travail. Si le compagnon ayant un certificat ou une licence réussit l'examen national du Sceau rouge, il obtient une qualification lui permettant de travailler n'importe où au Canada.

Une formation de ce calibre offre à l'industrie l'assurance que les gens de métier possèdent un bagage de connaissances théoriques et pratiques suffisant pour permettre une bonne productivité; de plus, elle donne aux travailleurs accès à des possibilités d'emploi bien rémunérées et transférables et garantit au public que les infrastructures importantes sont bâties par des travailleurs compétents.

Pourtant, au moment précis où les employeurs se déclarent inquiets devant une pénurie de compétences, les travailleurs constatent que le principal outil de formation de travailleurs qualifiés s'affaiblit.

Les participants des table rondes ont déclaré que deux facteurs sapient actuellement l'intégrité du système de formation d'apprentis : la fragmentation de métiers entiers en plusieurs bagages de compétences différents et l'estompement des distinctions entre les diverses compétences. Ils ont également souligné que de nombreux employeurs avaient tendance à se focaliser sur leurs besoins de main-d'œuvre immédiats et qu'ils rechignaient à embaucher des compagnons pleinement accrédités s'ils pouvaient se procurer des travailleurs moins bien formés mais meilleur marché.

Comme mentionné précédemment, les participants de la table ronde de la Colombie-Britannique ont expliqué que le système d'apprentissage dans la province avait été bouleversé au cours des quatre dernières années après que la Trades and Apprenticeship Commission avait été remplacée par la nouvelle Industrial Training Authority. La participation syndicale à la planification, à l'examen et à la prise de décision

concernant les façons de dépenser les allocations de formation a été virtuellement éliminée; de plus, on a mis fin aux centres de formation et au recours aux conseillers pour les apprentis. On signale que le taux d'apprentissages complétés a chuté de près de 40 % en quatre ans.

Parallèlement à ce démantèlement de l'apprentissage, les employeurs déposent des demandes pour obtenir des travailleurs temporaires étrangers. Il n'est donc pas étonnant que les travailleurs en arrivent à la conclusion que la crise de pénurie de main-d'œuvre ne vise en réalité qu'à réduire les salaires et le niveau de qualité des normes.

Des participants de la région atlantique ont déclaré que les conditions du système de formation conduisent l'employeur à faire pression pour abaisser le niveau des normes. Par exemple, à Terre-Neuve-et-Labrador, on a signalé que dans les métiers accrédités de la santé, les travailleurs ne parvenaient pas à obtenir le nombre d'heures de formation clinique requises pour obtenir leur certificat. Pour résoudre de « goulot d'étranglement », les employeurs cherchent donc à abaisser les normes requises.

Dans l'ouest du Canada, les discussions ont aussi porté sur le manque de financement et de soutien des apprentis potentiels provenant de groupes en quête d'équité, particulièrement les femmes et les travailleurs autochtones, ainsi que sur la nécessité d'intégrer l'alphabétisation et les compétences essentielles dans la formation d'apprentissage. Les femmes font face à des obstacles particuliers, parmi lesquels le manque de services de garde; c'est particulièrement vrai dans l'industrie de la construction où le travail commence en général tôt.

La Prairie School for Union Women a offert un cours sur « les femmes dans l'industrie » pour promouvoir l'accès des femmes à des emplois non traditionnels, parmi lesquels les métiers spécialisés, et pour analyser les obstacles que rencontrent les femmes dans ces secteurs.

Au cours de plusieurs discussions, l'Entente sur le commerce, l'investissement et la mobilité de la main-d'œuvre, signée entre l'Alberta et la Colombie-Britannique, a été désignée comme une menace à l'encontre de la préservation des normes nationales en matière d'accréditation des métiers. L'article 13:1 de l'entente stipule entre autres que

« tout travailleur certifié par l'organisme de réglementation d'une partie pour exercer une profession donnée est jugé qualifié par l'autre partie pour exercer ladite profession ».

Les gens de métier cherchant à travailler dans d'autres provinces dans des métiers avec reconnaissance professionnelle interprovinciale (Sceau rouge) doivent obligatoirement passer l'examen du Sceau rouge. L'obtention du Sceau rouge permet la mobilité de la main d'œuvre tout

en assurant que les normes nationales sont respectées.

Dans le cadre de l'entente sur le commerce, par contre, une personne de métier de C.-B. pourrait avoir le droit de travailler en Alberta sans avoir à obtenir la norme du Sceau rouge. Selon les participants de la table ronde, ceci sape grandement la valeur des normes du Sceau rouge.

Alphabétisation

Le besoin en alphabétisation et en formation des compétences essentielles a constitué l'un des enjeux sur l'apprentissage et le milieu de travail les plus communément cités par les participants. En effet, le Conseil canadien sur l'apprentissage a lui-même déterminé que l'alphabétisation constituait un enjeu intersectoriel essentiel à l'expérience d'apprentissage tout au long de la vie de tous les Canadiens.

Dans tout le pays, les participants aux tables rondes ont parlé du manque de financement ou du financement insuffisant des programmes d'alphabétisation et de la fragmentation des subventions disponibles.

Les participants de la table ronde ont mentionné nombre d'enjeux découlant de l'alphabétisation, parmi lesquels le besoin de formation en alphabétisation et compétences essentielles pour les travailleurs déplacés et âgés. À Halifax, on a souligné que les travailleurs ayant un faible niveau d'alphabétisation ne pouvaient obtenir de l'aide que par le biais de tuteurs bénévoles, plutôt que par des programmes correctement subventionnés, dispensés dans la communauté ou au travail.

Les tables rondes ont aussi mis en lumière plusieurs exemples de réussites attribuables à l'alphabétisation :

La valeur de la formation en alphabétisation et compétences essentielles apparaît dans l'accréditation des membres du SCFP qui travaillent pour l'approvisionnement en eau des villes. Les travailleurs ayant suivi une formation sur l'acquisition de compétences essentielles avaient connu plus de succès pour obtenir leur certificat.

Une entente négociée entre la FIOE et Nova Scotia Power permettait de verser l'équivalent des contributions dans un fonds d'apprentissage. L'une des composantes de ce fonds était l'offre de cours de tutorat pour les travailleurs cherchant à obtenir un certificat. Le taux de réussite du programme est passé de 20 % à 50 %.

En dépit de ces quelques exemples heureux, des organismes comme la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, qui fait depuis longtemps de l'alphabétisation une priorité, ressentaient qu'ils devaient jouer des pieds et des mains pour trouver du financement et qu'ils devaient se contenter des restes après les coupures exercées dans les budgets et programmes.

Au Nouveau-Brunswick, les participants ont fait remarquer que les travailleurs francophones demeurant hors du Québec avaient du mal à obtenir une formation en français.

Les participants estimaient que si le gouvernement, les employeurs et les syndicats ne voulaient pas se contenter de vœux pieux en matière

d'alphabétisation, il serait nécessaire de créer une nouvelle infrastructure nationale qui rendrait la formation obligatoire et réalisable pendant les heures chômées, rémunérées partialement ou en totalité.

On a aussi fait remarquer que les négociations patronales-syndicales sur la formation en alphabétisation et compétences essentielles seraient d'autre part beaucoup plus fructueuses s'il existait des fonds publics pour compléter les ressources négociées.

Les syndicats ont besoin de communiquer dans un langage clair et compréhensible pour leurs membres. Le centre de santé et de sécurité de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique en fournit un excellent exemple; il dispense en effet une formation combinant l'anglais langue additionnelle et une langue supplémentaire avec une formation en santé et sécurité.

Les syndicats s'efforcent de rester fidèles à leur vision en matière de formation en milieu de travail et d'éducation permanente, qui comprend la capacité de « permettre à tous les travailleurs – les plus jeunes comme les plus vieux, ceux travaillant à temps plein ou à temps partiel, ceux au chômage, ceux nés au Canada, ainsi que les immigrants et les réfugiés – d'apprendre et d'approfondir leurs compétences. » Dans ce contexte, les participants de la table ronde pensaient que le mouvement syndical devait placer la formation en alphabétisation et compétences essentielles au centre de ses programmes, tant dans les entreprises que dans la communauté et à la table de négociations.

Travailleurs migrants – Le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs migrants (travailleurs étrangers temporaires, travailleurs invités) représentent un segment croissant de la population active dans de nombreux secteurs et provinces.

Lors de la table ronde des Prairies à Regina, il a été mentionné que 40 000 travailleurs migrants travaillaient actuellement en Alberta par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). En 2006, 1 100 travailleurs étaient employés à Terre-Neuve-et-Labrador dans le cadre de ce programme, dans les métiers spécialisés du secteur naval et du secteur de l'accueil. Dans les Territoires du Nord-Ouest, il a été mentionné que les employeurs délaissent les travailleurs autochtones au profit de l'importation de travailleurs migrants et venant du Sud.

À Vancouver, les participants ont parlé des abus commis à l'encontre des travailleurs migrants par des employeurs qui ne fournissent pas les salaires et conditions de travail adéquats. Selon eux, la situation

actuelle n'a rien à voir avec une pénurie de travailleurs, mais plutôt une pénurie de salaires, une pénurie d' « emplois qui offrent un salaire permettant de vivre ».

Il y a une réaction en chaîne dans les provinces qui ne sont pas en forte expansion économique. Des travailleurs, beaucoup d'entre eux jeunes, déménagent pour trouver des emplois dans l'ouest, ce qui crée des pénuries dans les secteurs à faibles salaires comme l'accueil et le commerce de détail. À la table ronde de St. John's, les participants ont mentionné que les travailleurs importés par le biais du PTET étaient des « esclaves » : on ne les informe pas de leurs droits, ils doivent verser des frais de courtage et l'employeur peut éviter toute les questions liée à la syndicalisation. On ne veut que des jeunes en bonne santé, qui posent moins de problèmes de rémunération.

Les participants considéraient que le recours au PTET était typique de l'état d'esprit corporatif/gouvernemental, dont la stratégie consiste à se constituer une main-d'œuvre bon marché dont on peut finir par se débarrasser facilement. Derrière la rhétorique entourant le « progrès » se dissimule la préoccupation ultime envers le chiffre d'affaires.

Les participants d'Halifax ont expliqué que, dans le passé, quand les chantiers navals manquaient de main-d'œuvre spécialisée, les employeurs augmentaient les possibilités de formation d'apprentis et perfectionnaient la main-d'œuvre existante. Désormais, ils se tournent plutôt vers le PTET.

Les participants ont aussi discuté de la nécessité, pour les syndicats, de se battre pour les droits des travailleurs migrants et de répondre à leurs besoins. Il est indispensable de faire preuve de sensibilité culturelle. De nombreux travailleurs migrants proviennent de pays offrant des conditions de travail et de vie bien inférieures. Donc, même s'ils sont exploités au Canada, les conditions de travail et de vie peuvent y être tout de même meilleures.

L'argent gagné par les travailleurs migrants au Canada est nécessaire pour nourrir leur famille mais peut être aussi très important pour l'économie de leur pays d'origine. Ces facteurs, combinés à d'autres, doivent entrer en ligne de compte dans le travail syndical effectué à ce niveau. Les syndicats doivent répondre vigoureusement à tout sentiment raciste et à l'encontre des travailleurs migrants. De toute évidence, ce ne sont pas les travailleurs qui sont à blâmer, mais le système qui les exploite.

L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) et ses centres de formation ont de plus en plus d'expérience pour répondre aux besoins des travailleurs migrants. À Lethbridge, en Alberta, le syndicat dispense des cours d'ALS et d'éducation communautaire. Un bureau de défense des droits des

travailleurs a été établi pour offrir à ceux-ci de l'aide linguistique et les aider à faire respecter leurs droits. À Brandon, au Manitoba, les TUAC sont parvenus à négocier avec l'usine de transformation de viande des Aliments Maple Leaf pour dispenser une formation dans l'entreprise pour des emplois spécifiques, des cours quotidiens d'ALS et de l'aide en matière de logement, de soins de santé et de services communautaires.

Les participants pensaient que les syndicats devaient négocier de nouvelles dispositions dans les conventions collectives. Ainsi, la section 1118 des TUAC de Red Deer, en Alberta, a négocié des dispositions pour garantir que les travailleurs migrants aient un logement adéquat (résidence permanente). Il serait intéressant d'envisager de créer un atelier en milieu de travail similaire au programme de sensibilisation à la culture autochtone pour une main-d'œuvre plus représentative, du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

La plupart des travailleurs étrangers temporaires ne travaillent pas dans des organisations syndiquées et les participants des tables rondes ont soutenu que l'ensemble du mouvement syndical avait le devoir de défendre leurs droits et intérêts.

Accès

Les participants des tables rondes ont souligné que trois facteurs guident la faculté des travailleurs d'accéder à une formation : quand, où, et qui paye. Ils recommandent fortement que la formation se déroule pendant les heures de travail et sur le lieu de travail et qu'elle soit rémunérée par l'employeur et le gouvernement.

Il existe de nombreux exemples excellents du succès qu'on peut obtenir quand les travailleurs et les employeurs négocient et collaborent pour soutenir l'apprentissage en milieu de travail.

Les syndicats de la construction sont parvenus à négocier des fonds de formation auxquels contribuent les employeurs et les employés en versant une portion des salaires horaires. Ce fonds est ensuite utilisé pour bâtir des centres de formation et élaborer des programmes qui améliorent l'apprentissage en milieu de travail.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile et les trois grands constructeurs automobiles ont négocié une formation en milieu de travail de 40 heures par année pour chaque travailleur, à effectuer pendant la durée de la convention collective actuelle. Le programme de formation en milieu de travail a été proposé par le syndicat et négocié avec succès avec l'employeur.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) a, pour sa part, négocié un programme d'apprentissage avec Postes Canada; celui-ci permet aux facteurs et aux gens travaillant à l'intérieur de devenir

travailleurs des services techniques. Le programme a notamment pour mandat d'encourager les femmes à accéder aux services techniques.

En plus des contributions des travailleurs et des employeurs, il est essentiel que le gouvernement participe aux programmes de formation. Dans beaucoup d'organisations, il est tout simplement impossible de dispenser une formation sans participation gouvernementale. Dans le modèle éducatif de la Nouvelle-Écosse, les ressources gouvernementales ne deviennent accessibles qu'après la mise en place de comités conjoints en milieu de travail.

La majorité des travailleurs font face à des obstacles extraordinaires au Canada quand ils essaient d'obtenir une formation ou des services éducatifs. Les travailleurs autochtones, les travailleurs de couleur, les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes, les immigrants, les travailleurs migrants, les travailleurs homosexuels, bisexuels et transgenre, les travailleurs n'ayant pas fait d'études formelles et ceux qui ont des problèmes de lecture et d'écriture ont des besoins spécifiques et leur situation requiert des approches elles aussi spécifiques afin de trouver des solutions équitables. Les barrières à la formation se dressent aussi sur le chemin des parents nécessitant des services de garde, des travailleurs en région rurale et dans les petites communautés (en dehors des grands centres urbains) et des travailleurs des petites entreprises.

Les femmes, d'autre part, sont confrontées à des obstacles supplémentaires dans les domaines suivants : formation, métiers et emplois technologiques et nombre des syndicats de métiers de la construction. Le manque de services de garde, les déplacements obligatoires, les longues heures de travail et l'heure matinale pour commencer son travail signifient que les parents désirant se perfectionner ou travailler dans des sphères non traditionnelles doivent choisir entre les enfants et le travail.

Travailleurs autochtones

Les travailleurs autochtones représentent un segment de la population grandissant, et doivent faire face à des barrières particulières dans le marché du travail et dans la formation professionnelle. De plus, ils sont confrontés à des obstacles particuliers sur le marché du travail et dans le domaine de la formation. Les participants des tables rondes ont souligné que les travailleurs autochtones faisaient plus souvent l'objet des discussions des gouvernements et des employeurs sur les possibles pénuries futures de main-d'œuvre. On parle beaucoup d'offrir des opportunités aux jeunes autochtones, mais on observe peu de concret. L'alphabétisation est un problème pour beaucoup de jeunes autochtones, qui ont besoin d'aide pour acquérir des compétences

essentielles (mathématiques, sciences, lecture et écriture).

Les syndicats doivent eux aussi bâtir des ponts avec les communautés autochtones, éliminer les barrières, étudier de façon plus spécifique comment soutenir les partenariats autochtones et passer de la parole aux actes.

Comme exemple d'action syndicale, les participants ont mentionné le fait que la Fédération du travail de la Saskatchewan avait récemment embauché un coordinateur pour s'occuper de ce dossier.

Le district 3 du Syndicat des métallos comporte un groupe de travail autochtone et le syndicat offre de nombreux exemples de contrats rédigés dans un langage adapté à ses membres autochtones.

Le SCFP offre un atelier de trois heures en entreprise sur les questions autochtones, « Main-d'œuvre représentative », pour aider à faire évoluer la culture d'entreprise de sorte que les membres acceptent les travailleurs autochtones et pour créer un environnement de travail positif. C'est un exemple de formation syndicale-patronale réussie dans le secteur de la santé en Saskatchewan.

Élargir les partenariats: Les Forums des partenaires du marché du travail

Au moment où les tables rondes se déroulaient dans tout le pays, le gouvernement fédéral négociait, et continue à le faire, de nouvelles Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces dont les ententes fonctionnaient auparavant en cogestion. Parallèlement, on négocie, dans le domaine de la formation sur le marché du travail, des transferts concernant les programmes qui n'étaient pas couverts par les mesures de soutien, comme indiqué dans la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi.

Dans l'ensemble du pays, les travailleurs s'inquiétaient de la dévolution, du gouvernement fédéral aux provinces, des programmes de développement du marché du travail dont il est présentement responsable. Plus précisément, les gens craignaient que sans la participation du gouvernement fédéral, les normes nationales associées aux programmes et à leur prestation se trouvent affaiblies. Il est très important de garantir l'accès de tous les travailleurs canadiens à l'ensemble des programmes et mesures de soutien offerts dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail, où qu'ils habitent. S'il peut être utile aux provinces de pouvoir allouer des fonds pour les besoins les plus pressants dans leur juridiction et de varier les programmes disponibles en conséquence (comme le recommandent les participants de Terre-Neuve-et-Labrador), les participants jugeaient qu'il était nécessaire de s'assurer que toutes les provinces offrent un accès à des programmes largement comparables.

Les participants s'inquiétaient également de la question de l'imputabilité, plus précisément pour savoir s'il existe des mesures adéquates en place visant à garantir que l'argent transféré de la juridiction fédérale à la provinciale s'applique de façon efficace, de façon à répondre aux besoins essentiels. Ils craignaient souvent que les fonds ne soient pas consacrés au développement du marché du travail mais à d'autres dépenses prioritaires pour la province.

Les participants des tables rondes ont recommandé que les ententes de formation fédérales-provinciales obligent les provinces à établir un **Forum des partenaires du marché du travail** avec une représentation patronale et syndicale. Les syndicats et les employeurs possèdent une profonde connaissance des conditions du marché du travail et des besoins des travailleurs, qui améliorera les initiatives et programmes de développement du marché du travail. L'implication de représentants des travailleurs et des employeurs dans la procédure consistant à définir les enjeux, établir les plans et évaluer les progrès ne peut qu'améliorer les perspectives tant des travailleurs que des employeurs dans notre marché du travail en pleine transformation.

Il existe déjà plusieurs exemples de ce type de partenariat. En Saskatchewan, la Labour Market Commission s'appuie sur une structure multisectorielle dont le conseil d'administration compte une représentation égale de membres syndicaux, patronaux, d'établissements d'enseignement secondaire et de membres issus de l'économie sociale et du gouvernement. La commission se consacre au développement du marché du travail et plus particulièrement aux compétences essentielles liées au travail, l'information sur le marché du travail, l'immigration, la compétitivité, la productivité et les déséquilibres entre l'offre et la demande. La commission a relevé parmi les groupes démographiques prioritaires les jeunes et les Autochtones.

Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail a, dans son mandat, la responsabilité de perfectionner les compétences de la main-d'œuvre. Les membres de la commission proviennent de syndicats, du patronat, d'organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux concernés. Elle a trois fonctions majeures : l'intervention sectorielle, le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre et la reconnaissance et la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Le fonds national gère les ressources collectées par le biais du prélèvement de formation de 1 % du Québec, un plan de contribution obligatoire des employeurs. La taxe s'applique aux entreprises qui n'ont pas investi au moins 1 % de leur masse salariale à la formation en milieu de travail. Les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1 million de \$ en sont exemptées.⁶

La province de Terre-Neuve-et-Labrador a créé quant à elle une structure multisectorielle baptisée Strategic Partnership Initiative (Initiative de partenariat stratégique, ou SPI), qui rassemble des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs. L'un des principaux groupes de travail de la SPI porte sur le développement du marché du travail, et plus particulièrement sur les défis de ce marché, parmi lesquels l'éducation et la formation en milieu de travail.

En Nouvelle-Écosse, le gouvernement a créé un organisme consultatif baptisé « Partners for Workplace Education » [Les partenaires pour l'éducation en milieu du travail]. Cette association compte des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux ainsi que des intervenants directs. D'après les participants de la table ronde d'Halifax, l'organisme à date n'est vraiment pas une réussite et connaît plusieurs problèmes, comme le manque d'autorité réelle, une attention tournée vers la gouvernance et non l'action, la difficulté à obtenir l'aval des employeurs et un taux de roulement élevé du personnel

⁶Les lecteurs souhaitant en apprendre davantage sur le système de formation québécois sont invités à consulter le récent rapport parrainé par le CSAMT : Bélanger et Robitaille (2008) *La formation en entreprise au Québec : Un portrait*. Lien Internet: <http://www.ccl-cca.ca/CCL/AboutCCL/KnowledgeCentres/WorkandLearning/index.htm?Language=FR>.

gouvernemental.

Les modèles particuliers créés peuvent varier d'une province à l'autre, et il faut préciser, en toute honnêteté pour l'expérience de la Nouvelle-Écosse, que les critiques à l'égard de tous les modèles n'ont pas été examinées au cours des sessions. Malgré ces différences, les participants des tables rondes ont recommandé des structures de partenariat multisectorielles, permanentes et bien fournies en ressources, dont le mandat consisterait à dépister et évaluer les programmes et initiatives concernant les besoins prioritaires en matière de développement du marché du travail, et à y répondre en conséquence.

Mesures recommandées

À partir de leurs discussions et des grands enjeux et défis qui en ont émergé, on a demandé aux participants des tables rondes de décrire quelles mesures les principaux partenaires du marché du travail, employeurs, gouvernements et syndicats pourraient prendre pour améliorer l'accès et la qualité de l'apprentissage en milieu de travail au Canada.

Gouvernement

Les participants ont recommandé plusieurs mesures gouvernementales spécifiques qui, prises ensemble, servent de point de départ à une stratégie nationale de fond en matière de formation.

La stratégie comprendrait les éléments suivants :

- augmentation du financement à long terme des programmes de formation, notamment en alphabétisation et compétences essentielles;
- maintien d'un rôle gouvernemental fort dans la formation et l'ajustement;
- élargissement des mesures de soutien, comme stipulé dans la Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, pour inclure les groupes démographiques qui en étaient exclus auparavant;
- des programmes dotés d'une souplesse suffisante pour préserver les normes nationales tout en respectant les différences régionales;
- soutien adéquat pour surmonter les barrières de temps et d'argent que rencontrent les apprenants potentiels, comme des services de garde de qualité, universels, accessibles et axés sur le développement, une aide financière aux études et des crédits

d'impôt; et un congé de formation pour les travailleurs par le biais du fonds de l'AE;

- amélioration et meilleure mise en application, par voie législative, des normes d'emploi pour les migrants et autres travailleurs marginalisés et précaires;
- établissement du droit à la formation, comprenant une durée de formation minimale annuelle;
- instruments protégés par loi pour améliorer la qualité et l'accès à l'apprentissage en milieu de travail, comprenant des prélèvements à la formation et des incitatifs pour les employeurs;
- maintien et amélioration des normes nationales et de délivrance de certificats, comme le Sceau rouge;
- assurance que les formations sur le marché du travail transférées aux provinces comportent des mesures garantissant des normes élevées et l'obligation de rendre des comptes.

D'autres recommandations de mesures gouvernementales en matière d'apprentissage en milieu de travail comprennent : la mise à profit des partenariats existant entre le gouvernement et les travailleurs au niveau municipal et la promotion d'exemples réussis d'initiatives novatrices d'apprentissage en milieu de travail.

Enfin, il a été suggéré que les gouvernements, en tant qu'employeurs, devraient fournir une formation adéquate et de qualité à tous leurs travailleurs, entre autres en multipliant les possibilités d'apprentissage.

Employeurs

Vu que l'investissement des employeurs dans la formation stagne au Canada et a régressé par rapport à ce qu'offrent d'autres pays industrialisés à leurs travailleurs, la mesure la plus souvent recommandée aux employeurs était : « investissez dans la formation ».

L'ensemble de la main-d'œuvre devrait avoir accès à des possibilités de formation qui iraient au-delà des simples compétences à court terme.

D'autres recommandations comprenaient :

- engagement profond envers le partenariat et dialogue avec les syndicats et le gouvernement, comme avec le Forum des partenaires du marché du travail mentionné précédemment;
- collaboration avec les syndicats et le gouvernement pour étendre l'éducation et la formation, y compris les initiatives en matière d'alphabétisation;
- reconnaissance du besoin de formation et du rendement des investissements qu'elle génère;

- ouverture à la possibilité de négocier des dispositions en matière de formation dans les conventions collectives;
- recrutement d'employeurs qui ont « bien saisi la chose » pour convaincre d'autres personnes; et
- recours aux associations avec d'autres employeurs pour obtenir un accès coopératif à la formation – particulièrement utile aux petits employeurs.

Syndicats

La nécessité de créer un programme d'éducation et d'action politique constituait la mesure la plus souvent recommandée aux syndicats lors des tables rondes. Un tel programme étudierait le contexte mondial, national et local dans lequel évoluent l'éducation et la formation en milieu de travail; de plus, il tendrait vers les types de mesures politiques et législatives recommandées ci-dessus.

On trouvait parmi les autres grandes recommandations :

- formation comme priorité de négociation collective, comprenant l'alphabétisation et les compétences essentielles;
- engagement envers, et la priorité accordée à l'alphabétisation au niveau national;
- élargissement des partenariats avec les groupes communautaires et impliqués dans l'alphabétisation, ainsi que des partenariats comme le forum des partenaires du marché du travail;
- dialogue entamé avec les peuples et communautés Autochtones sur les enjeux liés au marché du travail;
- protection du Sceau rouge et de la formation authentique d'apprentis;
- encouragement des syndicats à s'impliquer activement dans les comités appropriés;
- reconnaissance et mise en valeur des différences régionales;
- augmentation de la diversité dans les métiers spécialisés;
- augmentation des efforts en matière d'équité;
- partage d'exemples de pratiques d'apprentissage réussies et novatrices instaurées par des syndicats, comme celles qui sont présentées dans le rapport Pour intégrer les questions d'équité et lever les barrières : pratiques éducatives novatrices des syndicats; et

- amélioration de la coordination, de la communication et de la promotion de l'alphabétisation et de la formation au sein et entre les syndicats.

En résumé, les participants des six table rondes ont reconnu l'importance de l'apprentissage en milieu de travail, non seulement comme élément essentiel d'une production efficace ou comme simple point de départ à l'avancement individuel, mais aussi comme pierre angulaire d'une société plus équitable, inclusive et participative.

Les participants croyaient fermement que l'idéologie de privatisation et de dérèglementation des dernières décennies avait abouti à l'affaiblissement des fondements d'une bonne culture d'apprentissage en milieu de travail, comprenant la participation et le rôle moteur du gouvernement ainsi que l'investissement des employeurs.

Les participants ont de plus reconnu que la création d'une culture d'apprentissage en milieu de travail efficace nécessitera la collaboration des principaux partenaires du marché du travail, en particulier les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.