



Rapport d'évaluation des subventions aux apprentis



Septembre 2024



Rapport d'évaluation des subventions aux apprentis

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. Em16-44/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-74971-6



Table des matières

Liste des figures	4
Liste des tableaux	7
Liste des abréviations et des termes	8
Introduction	10
Évaluation du Programme de subventions aux apprentis	10
Sommaire	11
Principales constatations.....	11
Observations	12
Contexte du Programme	13
Subventions aux apprentis accordées.....	14
Taux de participation aux subventions aux apprentis.....	15
Composante 1 : Évaluation de l'impact du Programme de subventions aux apprentis .	17
Impact du Programme de subventions aux apprentis sur la progression et la certification	17
Impact du Programme de subventions aux apprentis sur les résultats en matière d'emploi.....	40
Composante 2 : Évaluation formative de la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F).....	55
Influence de la SIA-F sur l'apprentissage chez les femmes	55
Contribution de la SIA-F à la progression.....	66
Perceptions de la SIA-F	78
Composante 3 : Impact de la pandémie de COVID-19	83
Impact de la COVID-19 sur le Programme de subventions aux apprentis, la progression des apprentis et l'emploi.....	83
Conclusion	93
Bibliographie	94
Annexes	100
Annexe A : Principales constatations de l'évaluation précédente	100



Annexe B : Questions d'évaluation.....	102
Annexe C : Métiers désignés Sceau rouge admissibles (26 mars 2024)	104
Annexe D : Modèles logiques.....	106
Annexe E : Méthodologie – revue de la littérature et entrevues avec des informateurs clés	108
Annexe F : Méthodologie des groupes de discussion	110
Annexe G : Méthodologie : analyse des données administratives couplées.....	112
Annexe H : Méthodologie applicable aux données du Programme de subventions aux apprentis.....	122
Annexe I : Méthodologie de l'enquête	124
Annexe J : Régressions des probits pour les cohortes groupées.....	127
Annexe K : Effets moyens du traitement (EMT) : résultats détaillés (appariement par score de propension selon la méthode du noyau) – variables de résultats : progression et certification (cohortes de 2008 à 2014).....	134
Annexe L : Constatations supplémentaires sur le revenu d'emploi des femmes et leur choix d'un métier	138
Annexe M : Autres constatations relatives à l'impact de la pandémie sur les résultats en matière d'emploi.....	141



Liste des figures

Figure 1: Subventions aux apprentis accordées	15
Figure 2: Taux de participation aux subventions aux apprentis (SIA, SAFA, SIA-F), de l'exercice 2007 à 2008 à l'exercice 2022 à 2023.....	16
Figure 3: Obstacles à la progression de l'apprentissage chez les bénéficiaires de la SIA	21
Figure 4: Taux de progression des bénéficiaires et des non-bénéficiaires de subventions aux apprentis (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées).....	26
Figure 5: Taux de progression des apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge selon le sexe (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)	27
Figure 6: Différences dans la probabilité de progression des bénéficiaires de subventions aux apprentis et des non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)	29
Figure 7: Différences dans la probabilité de certification dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage entre les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)..	30
Figure 8: Certification dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage chez les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)	33
Figure 9: Taux de certification dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage selon le revenu d'emploi pour l'année d'inscription, de 2008 à 2014	35
Figure 10: Taux de certification des bénéficiaires de subventions aux apprentis et des non-bénéficiaires qui ont obtenu ou non des crédits (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)	37
Figure 11: Revenu d'emploi moyen au cours de l'année de certification et 3 ans après la certification, selon le statut de bénéficiaire (cohortes de 2008 à 2011)	44
Figure 12: Revenu d'emploi médian au cours de l'année de certification et 3 ans après la certification, selon le statut de bénéficiaire (cohortes de 2008 à 2011)	45
Figure 13: Écart de revenu d'emploi entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires 1 an après la durée du programme d'apprentissage, de 2008 à 2011	46



Figure 14: Écart de revenu d'emploi entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires 3 ans après la durée du programme d'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)	47
Figure 15: Revenus d'emploi moyens et médians des hommes et des femmes bénéficiaires de subventions aux apprentis à leur année de certification, après l'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)	48
Figure 16: Revenu d'emploi moyen et médian des hommes et des femmes 3 ans après la certification, après l'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)	49
Figure 17: Revenu d'emploi des bénéficiaires de subventions aux apprentis dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge, 3 ans après la certification (cohortes de 2008 à 2011)	50
Figure 18: Proportion d'hommes et de femmes bénéficiaires de subventions aux apprentis dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2011)	51
Figure 19: Situation d'emploi des femmes, selon qu'elles aient reçu ou non la SIA-F ..	52
Figure 20: Nombre et proportion de nouvelles inscriptions de femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées	56
Figure 21: Taux total de participation des femmes aux subventions aux apprentis, de l'exercice 2012 à 2013 à l'exercice 2022 à 2023.....	57
Figure 22: Quand les personnes ayant demandé la SIA-F ont d'abord entendu parler de la subvention	58
Figure 23: Comment les personnes ayant demandé la SIA-F ont d'abord entendu parler de la subvention	60
Figure 24: Obstacles au début de l'apprentissage des bénéficiaires de la SIA-F.....	67
Figure 25: Proportion de bénéficiaires de la SIA-F qui éprouvent diverses difficultés financières.....	68
Figure 26: Obstacles à la progression de l'apprentissage chez les bénéficiaires de la SIA-F	69
Figure 27: Obstacles à l'achèvement d'un programme d'apprentissage et la réussite de l'examen du Sceau rouge chez les bénéficiaires de la SIA-F.....	73
Figure 28: Les différentes utilisations de la subvention par les bénéficiaires de la SIA-F	74
Figure 29: Facteurs qui ont aidé les bénéficiaires de la SIA-F à continuer de progresser dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine	77



Figure 30: Perception de la SIA-F chez les apprentis non admissibles.....	80
Figure 31: Perception de la SIA-F chez les femmes non admissibles.....	82
Figure 32: Revenu d'emploi moyen et médian des bénéficiaires de subventions aux apprentis qui ont obtenu leur certificat dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge, de 2016 à 2020 ...	88
Figure 33: Variation en pourcentage du revenu d'emploi moyen et médian des bénéficiaires de subventions aux apprentis titulaires d'un certificat pendant la pandémie de COVID-19 (2020) par rapport à la période pré-pandémique (2019)	89
Figure 34: Programme de subventions aux apprentis, version de juin 2019	106
Figure 35: Stratégie canadienne de formation en apprentissage	107
Figure 36: Processus de couplage des bases de données	114
Figure 37: Proportion d'apprentis titulaires d'un certificat qui ont reçu la PCU, selon le métier et le sexe	141
Figure 38: Proportion d'apprentis titulaires d'un certificat qui ont reçu la PCU au moins une fois, selon le sexe.....	142



Liste des tableaux

Tableau 1 : Situation d'emploi des bénéficiaires de subventions et des demandeurs refusés	42
Tableau 2 : Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014).....	127
Tableau 3 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : progression (cohortes de 2008 à 2014).....	134
Tableau 4 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : certification après une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme (cohortes de 2008 à 2014)	135
Tableau 5 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : revenu d'emploi pour l'année de certification et 3 ans après la certification (cohortes de 2008 à 2014)	136
Tableau 6 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : revenu d'emploi 1 an et 3 ans après la durée du programme, sans égard à la certification (cohortes de 2008 à 2014)	137



Liste des abréviations et des termes

AE

assurance-emploi

CCDA

Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage

CMRE

Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation

DGOP

Direction générale des opérations de programmes

EDSC

Emploi et Développement social Canada

EIC

entrevues avec des informateurs clés

EMT

effet moyen du traitement

ERA

évaluation et reconnaissance des acquis

ETP

équivalents temps plein

FCA

Forum canadien sur l'apprentissage

FFT1

Fichier sur la famille T1 (données sur le revenu pour les déclarants)

PCA

Prêt canadien aux apprentis

PCU

Prestation canadienne d'urgence



PME

Petits et moyens employeurs

PPV

plus proche voisin

SAFA

Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti

SCFA

Stratégie canadienne de formation en apprentissage

SIA

Subvention incitative aux apprentis

SIA-F

Subvention incitative aux apprentis pour les femmes

SIAI

Système d'information sur les apprentis inscrits

SRSA

Société de recherche sociale appliquée

TI

technologies de l'information



Introduction

Le Programme de subventions aux apprentis offre des subventions aux apprentis et fait partie d'un ensemble plus vaste de mesures de soutien offertes dans le cadre de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage (SCFA). Les 4 objectifs stratégiques clés de la SCFA sont les suivants :

- promouvoir les métiers spécialisés en tant que bon choix de carrière;
- aider les Canadiens, en particulier ceux issus de groupes méritant l'équité, à explorer les formations d'apprenti, à s'y préparer, et à y participer avec succès;
- aider les employeurs et les syndicats à participer à l'apprentissage;
- favoriser l'élaboration d'approches et d'outils novateurs pour mieux préparer les pré-apprentis, les apprentis et les compagnons aux emplois de demain.

Évaluation du Programme de subventions aux apprentis

Il y a 3 composantes à cette évaluation du Programme de subventions aux apprentis :

- La première composante est une évaluation sommative des effets qu'ont l'ensemble des SA sur la progression des bénéficiaires, leur certification, et leurs résultats en matière d'emploi après la participation au programme. Cette composante s'appuie sur des nouveaux ensembles de données disponibles et porte sur la période allant de 2007 à 2020.
- La deuxième composante consiste en une évaluation formative du projet pilote de la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F) et vise la période allant de 2018 à 2023.
- La troisième composante évalue les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les subventions aux apprentis et les bénéficiaires de celles-ci. Elle présente également les expériences des apprentis.

Cette évaluation ne porte pas sur l'efficacité de l'ensemble complet des mesures de soutien offertes aux apprentis.

Elle a été effectuée conformément aux exigences de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la Politique sur les résultats. Elle se penche plus en profondeur sur des éléments qui avaient été identifiés dans le cadre de l'évaluation précédente. Veuillez consulter les questions d'évaluation et les principales constatations de l'évaluation de 2019 à l'annexe B.



Sommaire

Principales constatations

Influence des subventions sur la progression et la certification

Les apprentis qui ont pris part aux entrevues et aux groupes de discussion ont déclaré que l'influence du Programme de subventions aux apprentis sur l'accès aux formations d'apprenti ou la poursuite de l'apprentissage était limitée. Si les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont affiché des taux de progression et de certification plus élevés que les apprentis ayant un profil similaire mais n'ayant pas bénéficié de subventions (non-bénéficiaires), divers facteurs peuvent avoir contribué à ces taux plus élevés. En plus du Programme de subventions aux apprentis et des critères d'admissibilité aux subventions, il y a d'autres facteurs comme un degré de motivation variable, l'obtention d'un autre emploi et les autres mesures de soutien financier offertes aux apprentis. En raison des limites de la méthodologie de l'évaluation, il n'a pas été possible d'évaluer le lien de causalité entre le fait de recevoir la subvention, d'une part, et la progression de l'apprentissage et la certification, d'autre part, ni d'attribuer ces résultats aux subventions.

Certification professionnelle et résultats en matière d'emploi

L'achèvement de la formation d'apprenti et l'obtention d'un certificat de compétence permettent d'occuper un meilleur emploi et d'être mieux rémunéré. Les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont donc un revenu plus élevé une fois leur formation d'apprenti terminée, comparativement aux non-bénéficiaires ayant un profil similaire, parce qu'ils présentent des taux de certification professionnelle plus élevés en raison de divers facteurs. Les hommes ont un revenu plus élevé que les femmes après avoir complété leur formation d'apprenti. Cette situation s'explique en partie par le fait que les femmes sont concentrées dans les métiers moins bien rémunérés.

Évaluation formative des Subventions incitatives aux apprentis pour les femmes (SIA-F)

La proportion de femmes qui choisissent les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine a augmenté à un rythme plus rapide depuis l'instauration de la SIA-F en 2018. Il y a fort probablement de multiples causes à cette augmentation, y compris le projet pilote de la SIA-F. Si la SIA-F a incité les femmes, dans une certaine mesure, à poursuivre leur apprentissage, l'influence qu'exerçait la subvention sur leur choix de métier a quant à elle été vraisemblablement limitée.



Bien que la SIA-F ait aidé les femmes apprenties à surmonter des obstacles financiers (par exemple, le coût des outils et les frais de subsistance), certains obstacles financiers et non financiers persistent. Les femmes sont confrontées à certains obstacles plus souvent que les hommes (dans les métiers à prédominance masculine comme dans d'autres carrières), comme des milieux de travail peu accueillants et la difficulté d'obtenir des services de garde d'enfants à des heures qui concordent avec leurs horaires de travail. C'est particulièrement le cas dans les métiers de la construction.

Certains apprentis non admissibles estimaient que la SIA-F était injuste ou discriminatoire parce qu'elle procurait un avantage indu à des femmes. Quelques informateurs clés interrogés (7 sur 38) ont déclaré que certains hommes apprentis ont présenté une demande en s'identifiant en tant que femmes et ont reçu la SIA-F, ce qui donne à certaines femmes une impression défavorable de la subvention.

Répercussions de la pandémie de COVID-19

La pandémie a retardé la progression de l'apprentissage et la certification. Elle a entraîné une réduction de l'emploi, du revenu, des inscriptions de nouveaux apprentis, de l'admissibilité aux subventions, et du volume de demandes. Les restrictions liées à la pandémie ont provoqué des retards dans la formation technique. Certains métiers ne se prêtaient pas à la formation en ligne, notamment dans le domaine de la coiffure. Enfin, certains travailleurs exerçant des métiers spécialisés ont subi plus de répercussions que d'autres, comme les femmes, les apprentis débutants, et les travailleurs du secteur des services.

Observations

L'évaluation a permis de dégager les observations suivantes :

1. Une grande proportion des apprentis ont découvert l'existence des subventions aux apprentis seulement après le début de leur programme d'apprentissage. Le fait de mieux faire connaître les mesures de soutien offertes aux apprentis pourrait aider les Canadiens à envisager une carrière dans les métiers.
2. Le Programme de subventions aux apprentis a aidé les apprentis à limiter les coûts financiers inhérents à l'apprentissage. En plus de la gamme de mesures de soutien financier offertes aux apprentis, l'exploration de mesures visant à réduire les obstacles non financiers pourrait contribuer à améliorer la progression des apprentis et la certification professionnelle.



3. Des milieux de travail dont la culture n'est pas accueillante ont été identifiés comme constituant un obstacle majeur à la présence de femmes dans les métiers à prédominance masculine. Les mesures relatives à la diversité de genre et l'inclusion dans l'ensemble des industries ou des professions devraient également tenir compte de la culture des milieux de travail.
4. Après avoir reçu la Subvention incitative aux apprentis (SIA) et la SIA-F, des apprenties ont tout de même fait face à des défis financiers. Une meilleure coordination entre les subventions aux apprentis et les autres programmes d'EDSC auxquels les apprentis sont admissibles permettrait de fournir un soutien financier plus complet. Par exemple, des activités de sensibilisation pourraient faire connaître les subventions aux apprentis, le Prêt canadien aux apprentis, et l'assurance-emploi, de façon intégrée.

Contexte du Programme

Le Programme de subventions aux apprentis vise à accroître l'accès aux carrières dans les métiers spécialisés en atténuant les obstacles financiers auxquels sont confrontés les apprentis, ce qui favorise la progression et la certification dans un métier désigné Sceau rouge¹.

Les subventions visent également à promouvoir la mobilité interprovinciale en augmentant le nombre d'apprentis qui obtiennent leur certification et le Sceau rouge, une norme d'excellence nationale.

Le programme permet aux apprentis admissibles de recevoir jusqu'à 4 000 \$ en subventions combinées au cours de leur vie. Les apprenties suivant une formation dans un métier désigné Sceau rouge où les femmes sont sous-représentées pouvaient recevoir jusqu'à concurrence de 8 000 \$ avant avril 2023². Ces montants sont demeurés inchangés depuis la création du programme.

Le programme cible les apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge admissibles qui sont des citoyens canadiens, des résidents permanents ou des personnes protégées.

¹ Voir la liste des métiers désignés Sceau rouge à l'annexe C et les modèles logiques du Programme de subventions aux apprentis et de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage à l'annexe D.

² La SIA-F, destinée aux apprenties dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine, était un programme pilote de 5 ans qui a pris fin le 31 mars 2023. Cinq métiers à forte représentation féminine ont été exclus : boulangère, cuisinière, coiffeuse, hortultrice-paysagiste et technicienne au service des pièces.



Le programme est composé de diverses subventions :

1. La Subvention incitative aux apprentis (SIA) a été mise en œuvre en 2007 et prendra fin le 31 mars 2025. Il s'agit d'une subvention imposable de 1 000 \$ par année ou par niveau pour les apprentis inscrits (jusqu'à concurrence de 2 000 \$) qui ont satisfait aux exigences de formation technique et d'apprentissage en milieu de travail pour le premier ou le deuxième niveau de leur programme. Depuis le 1 janvier 2021, les apprentis disposent d'un an à partir de la date à laquelle ils ont terminé le niveau pour présenter une demande de subvention.
2. La Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA) a été instaurée en 2009 et prendra fin le 31 mars 2025. Elle permet aux apprentis inscrits ayant complété leur formation et obtenu un certificat de compagnon d'obtenir une subvention imposable supplémentaire de 2 000 \$ en espèces. Depuis le 1 janvier 2021, les apprentis disposent d'un an à compter de la date d'obtention de leur certificat pour présenter une demande de subvention.
3. La SIA-F a été instaurée en décembre 2018 à titre de projet pilote de 5 ans et a pris fin le 31 mars 2023³. La subvention visait à améliorer les opportunités économiques des femmes en les incitant à exercer un métier désigné Sceau rouge à faible représentation féminine. Il s'agissait d'une subvention imposable de 3 000 \$ en espèces par année ou par niveau (jusqu'à concurrence de 6 000 \$) pour les femmes ayant réussi le premier ou le deuxième niveau de leur programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge où elles sont sous-représentées. La date limite pour présenter une demande était fixée au 31 mars 2023. La SIA-F n'est plus en vigueur depuis avril 2023.

Subventions aux apprentis accordées

Depuis le lancement du Programme de subventions aux apprentis en 2007, les apprentis ont reçu plus de 1 096 000 subventions totalisant 1,451 milliard de dollars.

En date de janvier 2024, EDSC avait accordé (voir la figure 1) :

- plus de 752 500 SIA (752,5 millions de dollars);
- plus de 330 300 SAFA (660,6 millions de dollars);

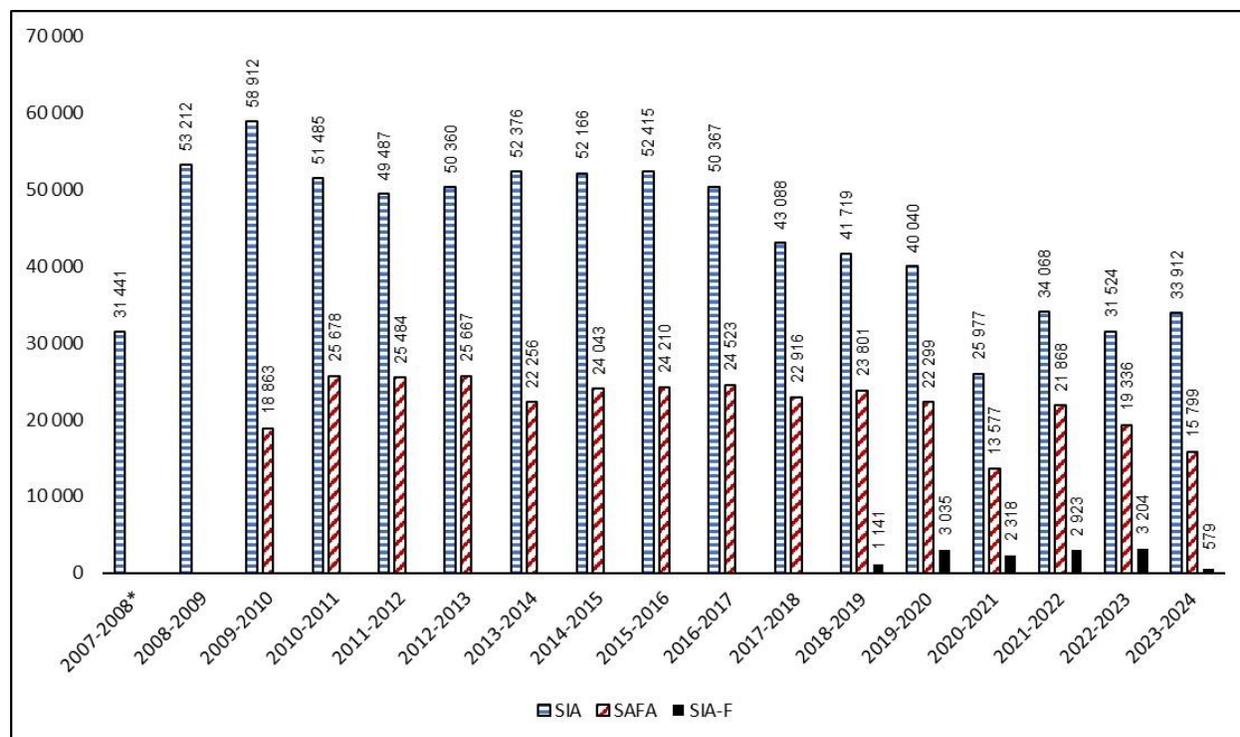
³ Les apprenties qui ont reçu la SIA-F ne sont pas admissibles à la SIA pour le même métier et le même niveau. Les modalités du programme permettaient à une apprentie de recevoir une SIA et une SIA-F, mais les demandes devaient être présentées pour des métiers différents.



- un total de 13 200 SIA-F (38,6 millions de dollars).

Le nombre de subventions accordées (SIA, SAFA et SIA-F) a beaucoup diminué pendant la pandémie, notamment au cours de l'exercice 2020 à 2021.

Figure 1: Subventions aux apprentis accordées



Source : Graphique préparé par le Programme de subventions aux apprentis à partir des données administratives du programme.

Remarque : Les données relatives à la SIA de 2007 à 2008 comprennent le dernier trimestre de 2006 à 2007. Les données relatives à la SAFA sont rétroactives au 1 avril 2009. Les données relatives à la SIA-F sont rétroactives au 1 avril 2018.

Taux de participation aux subventions aux apprentis

Au départ, le taux de participation à la SIA était faible (41,7 % en 2007, année de sa création), mais il s'est amélioré par la suite. Consulter la figure 2. Le taux de participation a augmenté pour atteindre son maximum lors de l'exercice 2010 à



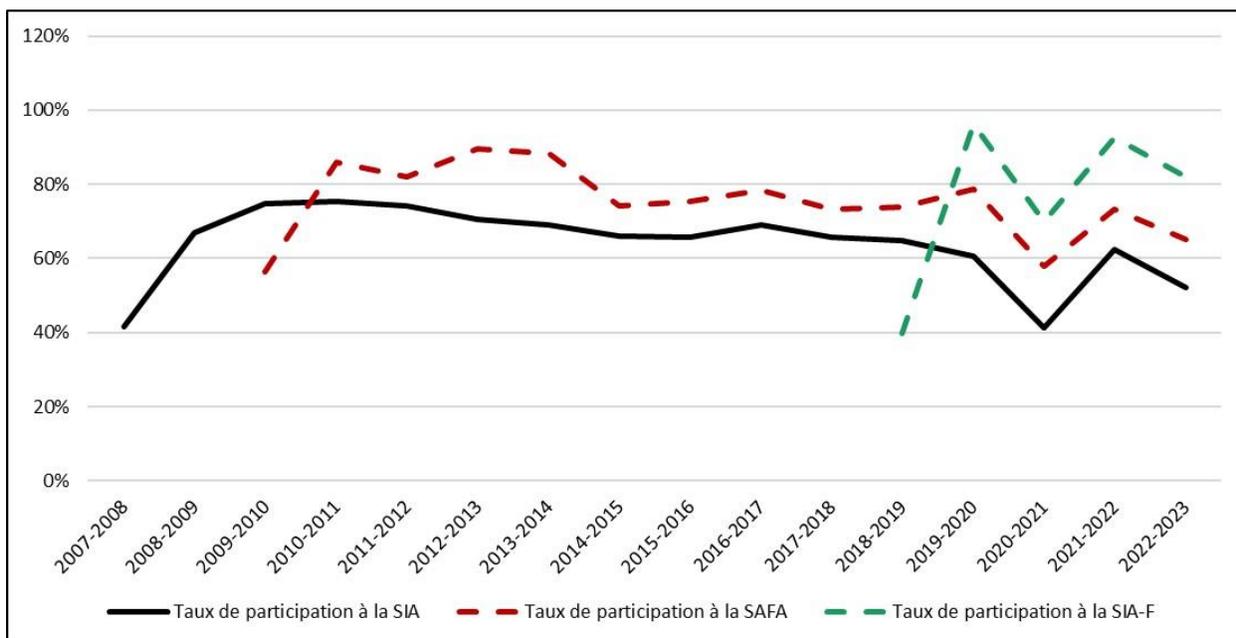
2011 (75,5 %). Il a ensuite amorcé une tendance à la baisse graduelle jusqu'à l'exercice 2015 à 2016.

Le taux de participation à la SAFA correspond étroitement à celui de la SIA.

Le taux de participation à la SIA-F a atteint son maximum lors de l'exercice 2019 à 2020 (96,3 %), soit 1 an après son instauration en 2018. Cette période coïncide avec une augmentation du taux de participation à la SAFA.

Les taux de participation aux 3 mesures incitatives ont été marqués par une baisse importante lors de l'exercice 2020 à 2021, au cours de la pandémie. Les taux de participation ont recommencé à augmenter après la pandémie (à partir de l'exercice 2021 à 2022). Toutefois, une nouvelle tendance à la baisse a été observée à l'exercice 2022 à 2023.

Figure 2: Taux de participation aux subventions aux apprentis (SIA, SAFA, SIA-F), de l'exercice 2007 à 2008 à l'exercice 2022 à 2023



Source : Taux de participation calculés par le Programme de subventions aux apprentis à l'aide de la base de données administratives du programme et des données du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) recueillies par Statistique Canada. Graphique préparé par le Programme de subventions aux apprentis.



Composante 1 : Évaluation de l'impact du Programme de subventions aux apprentis

Impact du Programme de subventions aux apprentis sur la progression et la certification

Les apprentis peuvent être confrontés à divers obstacles à l'achèvement de leur programme. Les bénéficiaires de subventions aux apprentis présentent des taux de certification professionnelle plus élevés que les apprentis n'ayant pas bénéficié de subventions.

Une grande proportion d'apprentis ne terminent pas leurs programmes en raison de l'obtention d'un emploi, d'une instabilité d'emploi, de contraintes financières, ou de motifs personnels ou familiaux

Selon une revue de la littérature menée par la Direction de l'évaluation :

- L'étude de Jin *et al.* (2020) montre que même si le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis par année dans les métiers désignés Sceau rouge et autres a plus que doublé depuis 1991, « the number of certificates granted has increased by only 47% during the same period »⁴.
- L'étude de Jin *et al.* a également constaté des taux d'achèvement plus élevés chez les apprentis dans les métiers pour lesquels le certificat est obligatoire, qu'il s'agisse de programmes désignés Sceau rouge ou non⁵. Les personnes qui exercent des métiers pour lesquels le certificat est obligatoire doivent être des apprentis inscrits ou des compagnons ayant obtenu un certificat de qualification.
- Environ 4 apprentis sur 10 abandonnent leurs programmes⁶.
- Selon l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015, les raisons principales pour lesquelles les apprentis abandonnent leurs programmes sont les suivantes :

⁴ Jin *et al.* (2020), 1.

⁵ Jin *et al.* (2020), p. 6.

⁶ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2023), p. 44-45. Il s'agit d'une estimation fondée sur diverses études de Statistique Canada, du FCA, de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015, et de la Division des métiers et de l'apprentissage de la Direction générale des compétences et de l'emploi. Comme chacune de ces sources a étudié un groupe différent d'apprentis ou utilisé des critères différents pour déterminer l'inclusion des sujets de recherche, il est impossible d'établir des chiffres qui s'appliquent de façon universelle. En général, on pourrait estimer de manière raisonnable qu'au moins 4 apprentis sur dix ne terminent pas leurs programmes.



- instabilité de l'emploi;
- obtention d'une meilleure offre d'emploi;
- contraintes financières;
- problèmes personnels ou familiaux⁷.

D'autres constatations liées à l'abandon d'un programme sont présentées plus loin dans le rapport.

Les apprentis doivent faire face à des obstacles financiers, mais les mesures de soutien offertes aident à les surmonter

Les obstacles financiers à l'apprentissage, plus importants au cours des 2 premières années de formation, comprennent :

- le coût des outils et de la formation technique;
- la perte partielle de revenu pendant la formation technique;
- le faible salaire des apprentis, soit environ 60 % du salaire d'un compagnon.

Dans un récent sondage du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA), 29 % des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient pas les moyens de quitter leur emploi pour suivre une formation technique et 25 % ont estimé qu'il s'agissait du plus grand obstacle à leur progression⁸.

Ce ne sont pas tous les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant la formation technique. Par ailleurs, certains ne peuvent pas en recevoir. Moins de 60 % des apprentis (et moins de la moitié des bénéficiaires de subventions aux apprentis) reçoivent des prestations d'assurance-emploi⁹. Ceux qui suivent une formation technique avant d'entamer l'apprentissage en milieu de travail (par exemple, la majorité des coiffeurs et la plupart des apprentis au Québec) ne sont pas admissibles. Ce modèle de formation désavantage de nombreuses apprenties puisqu'une grande proportion d'entre elles sont concentrées dans le secteur de la coiffure. Ainsi, en 2016 :

- 9 % des apprentis qui poursuivaient leur formation étaient des femmes;

⁷ Frank et Jovic (2017), p. 19; Jin *et al.* (2020), p. 2.

⁸ *Forum canadien sur l'apprentissage (FAC)* (2020e), p. 22-23.

⁹ Frank et Jovic (2017), p. 26; EDSC, DGPS, Direction de l'évaluation (2017), p. 7, n° 13; EDSC (2019a), p. 27.



- 39 % des apprenties qui poursuivaient leur formation étaient des coiffeuses;
- 89 % des personnes qui poursuivaient une formation en coiffure étaient des femmes¹⁰.

En 2015, seulement environ 10 % des coiffeurs ont eu recours à l'assurance-emploi, comparativement à 65 % des charpentiers et des électriciens en construction¹¹.

Les répondants au sondage du FCA ont indiqué que d'autres mesures de soutien financier les ont aidés à surmonter les obstacles à l'achèvement de la formation d'apprenti dans une certaine mesure (44 %) ou dans une grande mesure (27 %). L'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015 a révélé des proportions encore plus élevées d'apprentis qui étaient d'accord avec cette affirmation¹².

Une enquête menée en 2011 auprès des demandeurs du programme de subventions aux apprentis a révélé ce qui suit :

- 70 % des répondants ont utilisé les subventions pour couvrir les coûts de formation comme les outils et l'équipement;
- 32 % ont également utilisé leurs subventions pour leurs frais de subsistance;
- 21 % ont remboursé des dettes¹³.

L'impact des subventions peut être faible, mais les apprentis les utilisent pour couvrir les coûts associés à leurs programmes¹⁴.

Il y a également des obstacles à l'apprentissage autres que financiers

La difficulté à trouver un employeur :

- la plupart des programmes d'apprentissage sont offerts par des petites et moyennes entreprises;
- seulement 19 % des employeurs du secteur des métiers spécialisés forment des apprentis¹⁵;

¹⁰ Données fournies par le Programme de subventions aux apprentis.

¹¹ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2019b). Données fournies par le Programme de subventions aux apprentis.

¹² FCA (2019a), p. 11; Frank et Jovic (2017), p. 26.

¹³ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2014), p. 16-17.

¹⁴ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2014), p. 16.

¹⁵ FCA (2018a), p. 4.



- les exigences réglementaires, comme les ratios obligatoires de compagnons, limitent la capacité des petits employeurs d'embaucher des apprentis¹⁶.

La distance des établissements de formation technique :

- les apprentis vivant dans des régions éloignées ont des problèmes d'accès aux établissements de formation technique en milieu urbain;
- l'apprentissage à distance a été largement utilisé pendant la pandémie, mais cette méthode n'était pas efficace pour tous les apprentis.

Des milieux de travail peu accueillants :

- des données probantes tirées d'un certain nombre de sources laissent croire que les comportements inappropriés, le sexisme et le harcèlement sont des problématiques courantes dans le secteur des métiers spécialisés;
 - les sondages du FCA (en 2019 et 2020) ont révélé que des proportions importantes de la population d'apprentis (plus de 40 % des femmes et environ le quart des hommes) ont été victimes ou témoins de discrimination, de harcèlement et d'intimidation au travail ou lors de la formation technique¹⁷;
 - les femmes signalent des comportements inappropriés de la part de collègues masculins, de leurs supérieurs immédiats et de clients¹⁸;
 - les apprenties peuvent ressentir plus de stress parce qu'elles se sentent comme des étrangères;
 - les apprentis autochtones ont également signalé de l'intimidation et du harcèlement au travail;
 - seulement 58 % des apprentis en situation de handicap estiment qu'ils sont bien intégrés à leur milieu de travail¹⁹.

¹⁶ Gunderson et Krashinsky (2016), p. 411-412.

¹⁷ FCA (2020b), p. 15-17, 25; FCA (2019b), p. 15-17.

¹⁸ Association des industries de l'automobile du Canada (2016), p. 14-22, 26. Voir aussi FCA (2020b); FCA (2020g); CCQ (2012); CCQ (2018); Nicol (2019).

¹⁹ FCA (2019b), p.6, 16.

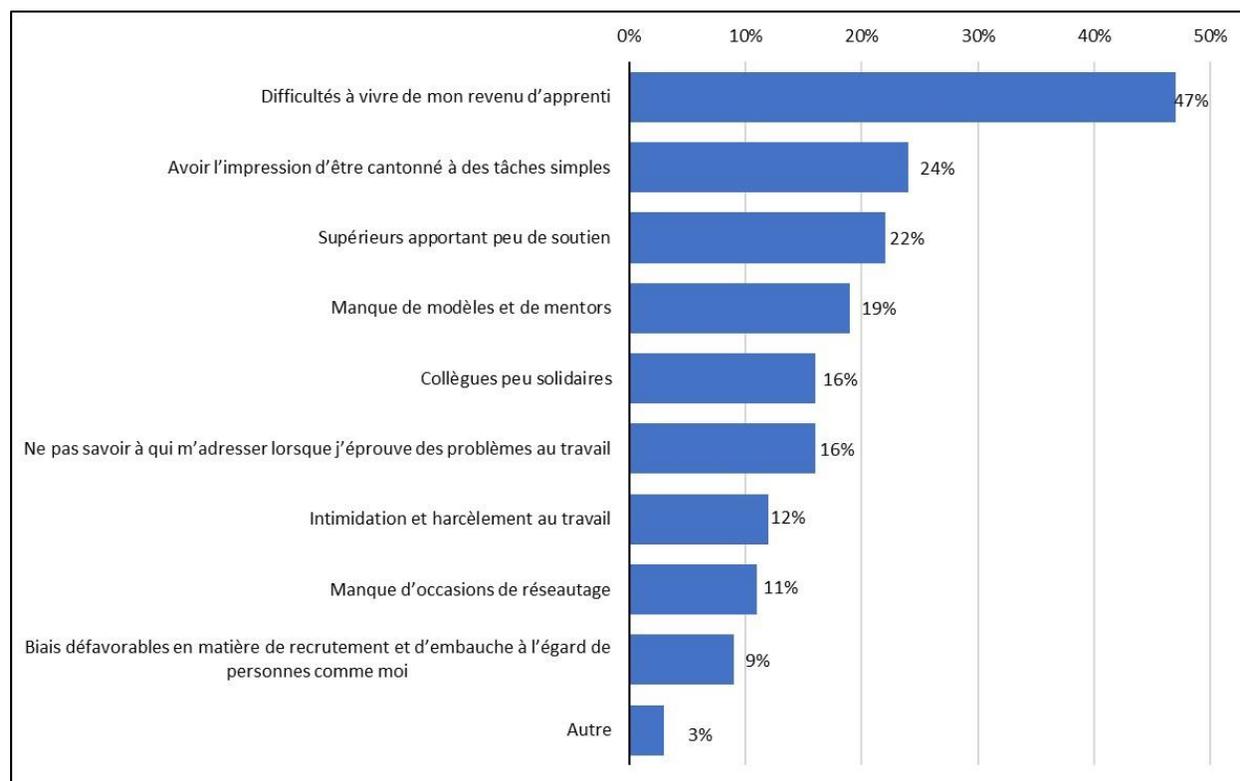


Obstacles à l'apprentissage autres que financiers

Les bénéficiaires de la SIA ont signalé des obstacles liés à des milieux de travail peu accueillants dans un sondage de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) mené dans le cadre de cette évaluation (figure 3), notamment :

- l'impression d'être cantonnés à des tâches simples (24 %);
- des superviseurs apportant peu de soutien (22 %) ou un manque de modèles et de mentors (19 %);
- des collègues peu solidaires (16 %) ou la méconnaissance des personnes à qui parler en cas de problèmes au travail (16 %);
- de l'intimidation et du harcèlement au travail (12 %), un manque d'occasions de réseautage (11 %) et des préjugés liés au recrutement et à l'embauche (9 %).

Figure 3: Obstacles à la progression de l'apprentissage chez les bénéficiaires de la SIA



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement). Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Il y a une méconnaissance à la fois des formations d'apprenti et des mesures de soutien financier disponibles

Selon une revue de la littérature effectuée par la Direction de l'évaluation :

- il y a une méconnaissance à la fois des formations d'apprenti comme option de carrière et des subventions comme source de financement;
- la plupart des sources conviennent que les élèves du secondaire au Canada ne sont pas assez exposés à l'idée de l'apprentissage d'un métier comme option de carrière²⁰;
- l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015 a révélé qu'« [e]nviron 60 % des apprentis étaient au courant » des subventions aux apprentis. La plupart ne sont informés du programme qu'après le début de leur apprentissage, habituellement pendant la formation technique ou par l'entremise d'autres gens de métier²¹;
- un sondage du FCA mené en 2018 a révélé que seulement 15 % des répondants connaissaient toutes les mesures de soutien financier offertes.²² De plus :
 - 64 % étaient au courant de la Subvention incitative aux apprentis;
 - 62 % étaient au courant de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti;
 - 43 % étaient au courant du prêt canadien aux apprentis (PCA);
- près de la moitié des bénéficiaires de subventions aux apprentis n'utilisaient pas d'autres mesures de soutien financier en 2016, souvent parce qu'ils ne les connaissaient pas²³.

Selon les groupes de discussion menés par la Direction de l'évaluation, les apprentis ont appris l'existence des subventions aux apprentis par divers moyens, notamment :

²⁰ Diverses études soutiennent que les éducateurs du secondaire ont tendance à promouvoir les programmes universitaires et négligent l'exploration des métiers spécialisés comme possibilités professionnelles. Voir : Canada, Chambre des communes (2018); Cai (2018); Lehmann, Taylor et Hamm (2015); Taylor, Lehmann et Raykov (2015); Malobicky (2018); Gunderson et Krashinsky (2016).

²¹ Frank et Jovic (2017), p. 6.

²² FCA (2019a), p. 6- 7.

²³ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2019a); Frank et Jovic (2017), p. 26.



- les établissements ou cours de formation technique (24 sur 47, soit 51 % des participants);
- le bouche-à-oreille (10 participants de divers groupes);
- diverses sources provinciales ou territoriales, comme les lettres d'attestation ou le personnel du programme d'apprentissage (5 bénéficiaires de la SIA-F);
- les syndicats (5 sur 55, ou 9 % des participants);
- les employeurs (4 bénéficiaires de la SIA);
- les programmes de préparation à la formation d'apprenti, les cours consistant en des essais de métiers et les programmes de soutien aux femmes (2 bénéficiaires de la SIA-F)
- les sites Web ou les médias sociaux (1 bénéficiaire de la SIA-F)

Approche d'évaluation liée à la progression et à la certification

Aucune variable précise ne permet d'évaluer la progression dans le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI). Statistique Canada administre et met à jour annuellement le SIAI. Ce système recueille de l'information au sujet des personnes qui reçoivent une formation et de celles qui obtiennent un certificat dans un métier pour lequel une formation d'apprenti est offerte.

Dans l'analyse des données administratives menée aux fins de la présente évaluation, la progression est calculée en examinant la proportion d'apprentis qui reçoivent leur certificat en fonction du temps écoulé depuis l'inscription par rapport à la durée du programme.

L'analyse retient 3 scénarios pour ce qui est du temps nécessaire pour l'obtention d'un certificat :

- pendant la durée prévue du programme;
- après 1,5 fois la durée du programme (par exemple, un programme de 4 ans terminé en 6 ans);
- après le double de la durée du programme (par exemple, un programme de 4 ans terminé en 8 ans).

La plupart des apprentis prennent plus de temps (1,5 fois la durée prévue) pour terminer leurs programmes que la durée officielle prescrite. La durée des programmes d'apprentissage varie selon le métier.



Aux fins de l'analyse des données administratives, le « taux de progression » désigne la proportion de bénéficiaires et de non-bénéficiaires qui ont obtenu un certificat d'une école de métiers pendant la durée du programme. Le « taux d'achèvement » désigne la proportion de bénéficiaires et de non-bénéficiaires qui ont obtenu un certificat d'une école de métiers dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme. Les taux estimés portaient sur les cohortes de 2008 à 2014. Une cohorte s'entend d'un groupe d'apprentis qui se sont inscrits à un programme d'apprentissage au cours d'une année civile donnée.

Approche d'évaluation liée à la progression et à la certification : principales considérations et limites

L'évaluation se penche sur les différences dans les résultats en matière de progression, de certification et d'emploi des apprentis bénéficiaires d'une subvention et des apprentis qui n'en touchent pas. Ce type de méthode est conforme à l'approche utilisée dans une récente étude de Statistique Canada. Toutefois, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative. Il est impossible d'établir des liens de causalité entre le fait de recevoir la subvention et la progression de l'apprentissage, la certification et les résultats en matière d'emploi pour les 3 raisons suivantes.

Critères d'admissibilité aux subventions aux apprentis

Il est notamment difficile de comparer les bénéficiaires et les non-bénéficiaires des subventions aux apprentis parce que pour être admissibles à une subvention, les apprentis doivent prouver qu'ils ont réussi leurs niveaux ou blocs initiaux dans un métier désigné Sceau rouge. Par conséquent, les bénéficiaires de subventions peuvent cumuler davantage d'expérience dans leur programme que les non-bénéficiaires, ce qui pourrait mener à des résultats plus positifs.

Selon une analyse documentaire effectuée par la Direction de l'évaluation, environ 4 apprentis sur 10 abandonnent leurs programmes au cours des 2 premières années. Toutefois, certains poursuivent, voire terminent leurs programmes plus tard. Certains non-bénéficiaires de subventions aux apprentis qui cessent leurs activités au début de leur programme ne sont pas admissibles à la subvention. Tout porte à croire qu'au-delà du fait de recevoir ou non une subvention, il peut y avoir des différences dans les capacités des personnes ou des changements dans les choix de carrière, ce qui rend les groupes de bénéficiaires et de non-bénéficiaires bien différents à certains égards.



Autres facteurs influant sur la progression et la certification

L'évaluation n'a pas permis d'examiner certains autres facteurs liés à la progression et à la certification. Des variables comme la motivation ou la capacité individuelle, la capacité d'entreprendre un programme d'apprentissage, la méconnaissance du Programme de subventions aux apprentis, d'autres offres d'emploi ou la relation de l'apprenti avec son employeur pourraient constituer des facteurs qui contribuent à la progression et à la certification. Ces variables, indisponibles, ne pouvaient être incluses dans les modèles statistiques.

Autres mesures de soutien offertes aux apprentis

Outre les subventions aux apprentis, les apprentis peuvent bénéficier d'autres mesures d'aide financière lorsqu'ils terminent leurs programmes (comme l'assurance-emploi pendant la formation technique, le PCA, les mesures de soutien provinciales et territoriales disponibles, ainsi que des mesures fiscales ciblées). Par exemple, durant l'exercice 2014 à 2015, les apprentis qui ont demandé des prestations régulières d'assurance-emploi alors qu'ils suivaient une formation technique à temps plein ont reçu une prestation hebdomadaire moyenne de 470 \$ pendant environ 8 semaines²⁴. Au titre du PCA, une moyenne de 3 990 \$ en prêts a été versée aux bénéficiaires (du 1 janvier au 31 juillet 2015)²⁵. Les méthodes statistiques utilisées aux fins du présent contrôle d'évaluation de divers facteurs observables au cours de l'année d'inscription comprenaient notamment le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi et le PCA. Au cours des années qui suivent l'inscription des apprentis, l'utilisation de ces mesures de soutien complémentaires peut différer entre les bénéficiaires des subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires.

²⁴ EDSC, Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015. Extrait de [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015 - Canada.ca](#).

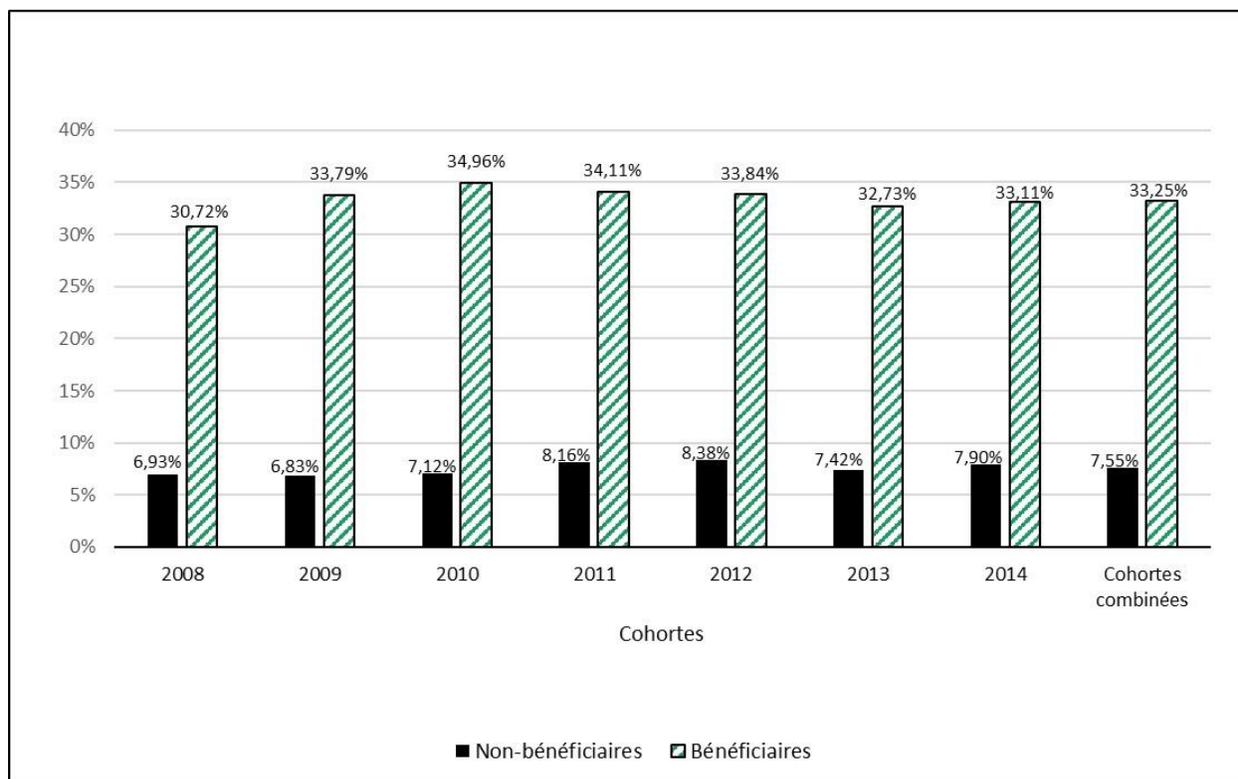
²⁵ EDSC, Rapport statistique du Programme canadien de prêts étudiants 2018 à 2019. Extrait de [Rapport statistique du Programme canadien de prêts étudiants 2018 à 2019 - Canada.ca](#).



Les taux de progression sont plus élevés parmi les bénéficiaires des subventions aux apprentis que parmi les non-bénéficiaires. Le Programme de subventions aux apprentis, les critères d'admissibilité au programme, d'autres facteurs comme la motivation et d'autres mesures de soutien offertes aux apprentis peuvent contribuer à cette différence

Chez les apprentis qui se sont inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge de 2008 à 2014, le taux de progression des bénéficiaires des subventions aux apprentis s'établissait en moyenne à 33 %, comparativement à près de 8 % pour les non-bénéficiaires (figure 4). Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.

Figure 4: Taux de progression des bénéficiaires et des non-bénéficiaires de subventions aux apprentis (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du Fichier sur la famille T1 (FFT1).



Remarques :

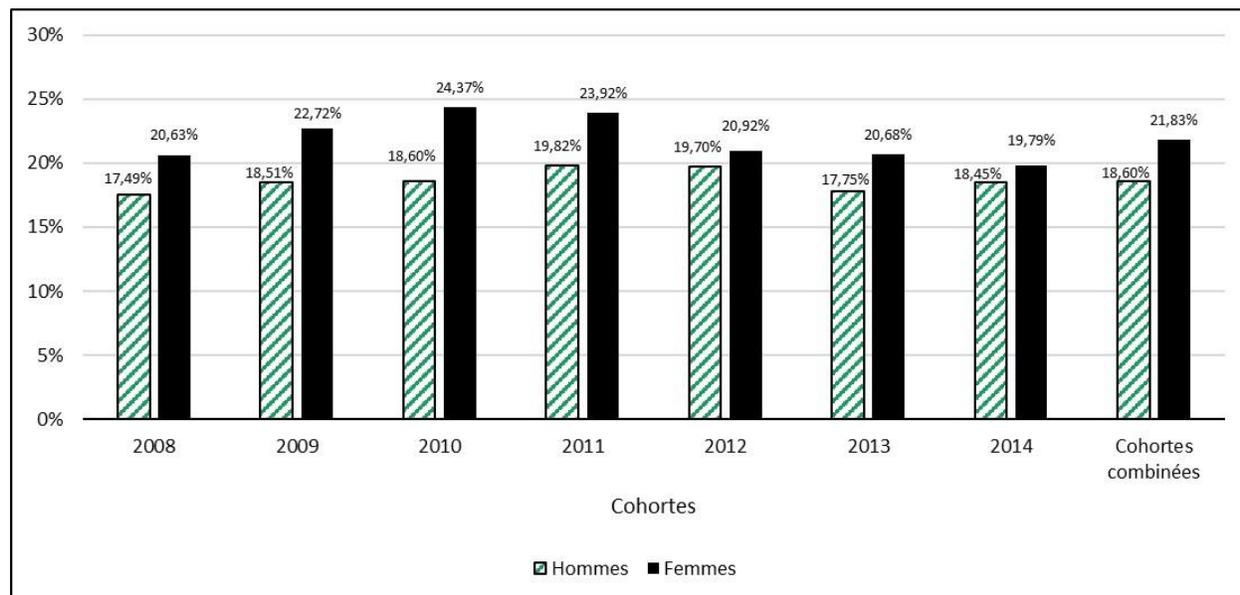
Aux fins de la présente analyse, la progression est mesurée à l'aide d'un indicateur (certification dans la durée prévue du programme d'apprentissage). La progression désigne une situation dans laquelle la période entre la date d'inscription d'un apprenti et la date de certification est égale ou inférieure à la durée prévue d'un programme donné. Autrement dit, un apprenti qui termine sa formation pendant la durée du programme est considéré comme ayant progressé normalement pendant sa formation.

Dans la présente évaluation, une cohorte s'entend d'un groupe d'apprentis qui se sont inscrits à un programme d'apprentissage au cours d'une année civile donnée.

Chez les bénéficiaires des subventions aux apprentis, le taux de progression des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes

Le taux de progression des apprenties (21,83 %) entre 2008 et 2014 est légèrement supérieur à celui des apprentis (18,60 %) (figure 5). Aucune autre analyse n'a été effectuée dans le cadre de cette évaluation pour expliquer cette différence.

Figure 5: Taux de progression des apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge selon le sexe (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.



Selon une régression des probits qui tient compte de toutes les cohortes d'apprentis, la probabilité de progression s'établit à environ 2 points de pourcentage de plus chez les femmes que chez les hommes. Consulter l'annexe J.

Les différences dans les taux de progression et de certification entre les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires ayant un profil similaire peuvent être influencées par le Programme de subventions aux apprentis, les critères d'admissibilité au programme, des facteurs non observables, comme la motivation, et d'autres mesures de soutien offertes aux apprentis

Les résultats en matière de progression et de certification chez les bénéficiaires et les non-bénéficiaires de subventions aux apprentis ont été examinés plus en détail à l'aide de modèles de régression et d'appariement. Consulter l'annexe L pour obtenir plus de renseignements sur le modèle et les méthodes d'appariement.

L'analyse des données administratives visait à établir si les différences dans les taux de progression et de certification entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires de subventions aux apprentis sont liées aux différences dans les caractéristiques observables entre les 2 groupes au cours de leur année d'inscription.

Dans l'ensemble, **la probabilité de progression chez les apprentis ayant reçu une subvention était en moyenne de 23,97 points de pourcentage supérieure** à celle d'un groupe comparable de non-bénéficiaires de subventions. Consulter la figure 6 et l'annexe J pour connaître les résultats par cohorte et pour les cohortes combinées.

Dans l'ensemble, **la probabilité de certification chez les apprentis qui avaient reçu une subvention était, en moyenne, de 46,45 points de pourcentage supérieure** à celle d'un groupe comparable d'apprentis n'ayant pas touché de subventions. Consulter la figure 7 et l'annexe J pour connaître les résultats par cohorte et pour les cohortes combinées.

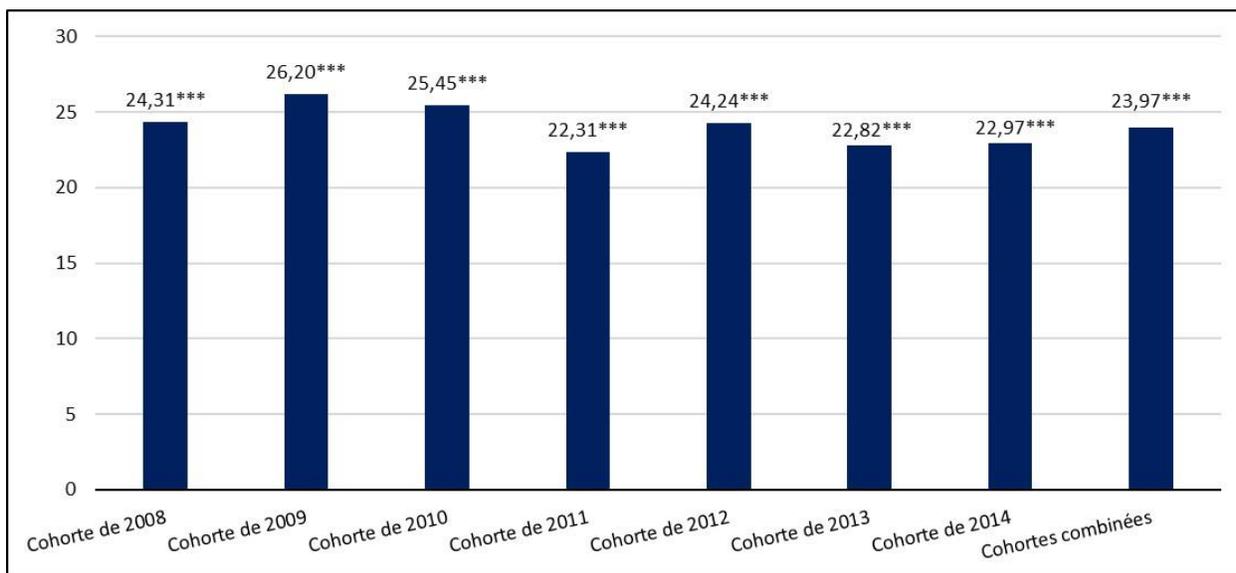
En raison des limites de la méthodologie, cette évaluation n'a pas permis d'établir un lien de causalité ou d'attribution entre les résultats des apprentis et les subventions. Elle avait pour but de déterminer dans quelle mesure les différences entre les taux de progression et de certification chez les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires étaient liées aux différences dans les caractéristiques observables au cours de l'année d'inscription entre ces 2 groupes. Comme nous l'avons mentionné précédemment, d'autres facteurs peuvent également contribuer aux écarts restants dans la progression et les taux de certification des bénéficiaires de subventions aux



apprentis et des non-bénéficiaires ayant un profil similaire. Ce sont notamment les critères d'admissibilité aux subventions, les facteurs non observables comme la motivation, ainsi que la disponibilité d'autres formes d'aide financière aux apprentis lorsqu'ils poursuivent leurs programmes.

Les futures activités d'analyse des politiques, de recherche ou d'évaluation pourraient s'appuyer sur cette approche et la compléter grâce à l'exploration des autres méthodes possibles. La collecte de données supplémentaires portant sur d'autres facteurs liés à la progression et à la certification qui n'étaient pas observables durant cette évaluation devrait également être considérée. L'annexe G contient des renseignements supplémentaires sur les limites associées aux modèles de régression et d'appariement.

Figure 6: Différences dans la probabilité de progression des bénéficiaires de subventions aux apprentis et des non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



***Significatif au niveau de confiance de 1 %. **Significatif au niveau de confiance de 5 %. *Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

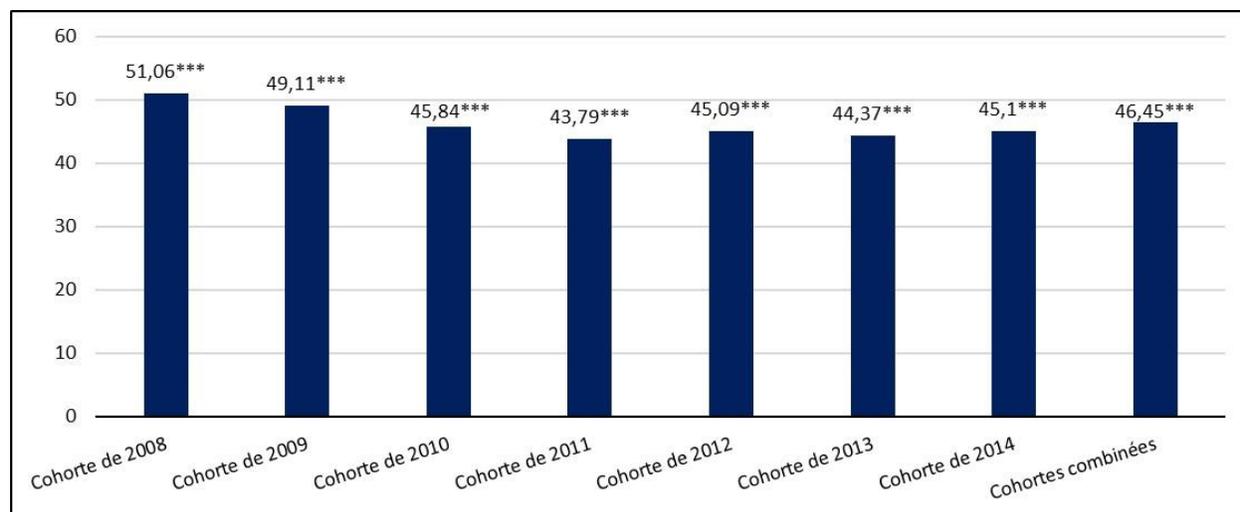


Remarques :

L'analyse d'impact n'a pas été effectuée séparément pour la SIA-F. Puisque cette subvention a été instaurée en 2018, une seule cohorte aurait été disponible pour en évaluer l'impact.

Voici les variables comprises dans le modèle : l'âge au moment de l'inscription, le sexe, le revenu d'emploi au moment de l'inscription, l'état matrimonial au moment de l'inscription, la situation de faible revenu, la durée du programme, l'affiliation à un syndicat au moment de l'inscription, le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi au moment de l'inscription, la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire, l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription, le fait de recevoir le PCA (pour la cohorte de 2014).

Figure 7: Différences dans la probabilité de certification dans un délai équivalent à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage entre les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



***Significatif au niveau de confiance de 1 %. **Significatif au niveau de confiance de 5 %. *Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.



Remarques :

L'analyse d'impact n'a pas été effectuée séparément pour la SIA-F. Puisque cette subvention a été instaurée en 2018, une seule cohorte aurait été disponible pour en évaluer l'impact.

Voici les variables comprises dans le modèle : l'âge au moment de l'inscription, le sexe, le revenu d'emploi au moment de l'inscription, l'état matrimonial au moment de l'inscription, la situation de faible revenu, la durée du programme, l'affiliation à un syndicat au moment de l'inscription, le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi au moment de l'inscription, la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire, l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription, le fait de recevoir le PCA (pour la cohorte de 2014).

Les sources ne s'entendent pas sur l'influence qu'ont les subventions sur la progression de l'apprentissage, la participation aux études postsecondaires, et l'inscription aux formations d'apprenti

Selon une revue de la littérature effectuée par la Direction de l'évaluation, certaines sources montrent que les subventions favorisent la poursuite et la progression de l'apprentissage :

- 35 % des répondants au sondage des FCA ont indiqué que les programmes gouvernementaux les aidaient à progresser. Parmi ces répondants, 77 % ont mentionné la SIA, 73 % la SAFA, 54 % le PCA et 30 % les mesures de soutien financier des provinces ou des territoires²⁶.
- Une étude menée par Statistique Canada en 2021 a comparé les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires dans les cohortes allant de 2008 à 2013²⁷. Conformément aux résultats exposés dans le cadre de la présente évaluation et sous réserve des mêmes limites relatives à leur interprétation minutieuse, l'étude a constaté qu'une proportion plus élevée d'apprentis recevant des subventions étaient titulaires d'un certificat et qu'une proportion plus faible d'apprentis avaient abandonné leur formation :
 - pour les bénéficiaires de subventions, 59,2 % ont obtenu un certificat, 20,6 % ont continué leur apprentissage et 20,2 % ont abandonné.

²⁶ FCA (2020e), p. 17-21.

²⁷ Séguin (2021).



- pour les non-bénéficiaires des mêmes cohortes, 15,9 % ont obtenu un certificat, 21,4 % ont poursuivi leur apprentissage et 62,7 % ont abandonné.
- Des recherches américaines montrent que les subventions peuvent contribuer à accroître la participation aux études postsecondaires en général. Cette recherche révèle que les subventions peuvent être particulièrement utiles pour les moins nantis²⁸.

D'autres sources révèlent toutefois que les subventions sont trop petites pour avoir un impact majeur sur les décisions relatives à l'inscription à l'apprentissage ou à la poursuite du programme. Les apprentis eux-mêmes indiquent que l'influence des subventions aux apprentis sur leurs décisions d'intégrer ou de poursuivre un programme est limitée²⁹. De plus, dans un sondage mené par le FCA en 2019, 55 % des répondants ont déclaré que les incitatifs financiers ont peu ou n'ont pas influé sur leur décision de suivre un programme d'apprentissage³⁰.

Dans le cadre des groupes de discussion menés par la Direction de l'évaluation, quelques participants aux groupes de discussion (4 au total), tous dans des métiers qui ne sont pas à prédominance masculine, ont indiqué que la SIA régulière peut motiver certains travailleurs à entreprendre un programme d'apprentissage et à obtenir leur certificat, en particulier dans les métiers qui n'exigent pas de certificat de compétence. L'un d'eux a déclaré que les subventions ont joué un rôle important dans sa décision de continuer et qu'elles étaient [traduction] « probablement la seule raison [pour laquelle] j'ai poursuivi le programme du Sceau rouge et le programme d'apprentissage ».

²⁸ Selon une étude récente (2020), une augmentation des subventions de 1 000 \$ donne lieu à une hausse de 1 % à 4 % des inscriptions. Les auteurs ont également constaté que la persistance d'une année à l'autre augmente de façon similaire d'environ 1 % pour chaque tranche de 1 000 \$ de subventions. Toutefois, l'étude repose sur des recherches américaines et suppose que le programme universitaire ou le programme collégial de 4 ans est le type de programme par défaut, de sorte que ces constatations pourraient ne pas s'appliquer de façon équivalente aux formations d'apprenti dans le contexte canadien. Consulter EDSC, « Literature Review on the Impact of Student Financial Aid on Access to Post-Secondary Education and Persistence » (non publié et en anglais seulement, 2020), p. 13-14, 27-28.

²⁹ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2024a); Malatest (2014), p. 21, 23.

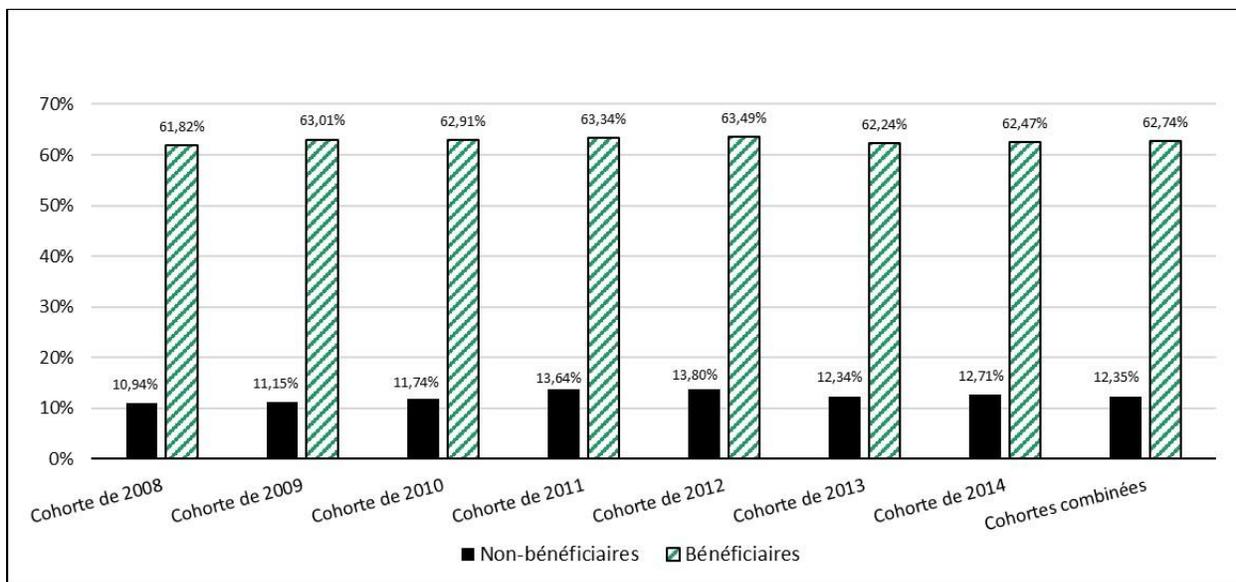
³⁰ FCA (2019a), p. 10.



Les taux de certification chez les bénéficiaires de subventions aux apprentis sont plus élevés que chez les non-bénéficiaires. Le Programme de subventions aux apprentis, les critères d'admissibilité au programme, d'autres facteurs comme la motivation et d'autres mesures de soutien offertes aux apprentis peuvent contribuer à ces taux plus élevés

Près de 63 % des apprentis bénéficiaires de subventions aux apprentis ont obtenu leur certificat, comparativement à seulement 12 % des apprentis qui n'avaient pas bénéficié d'une subvention (dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme). Consulter la figure 8. L'écart est demeuré le même entre les cohortes de 2008 et de 2014. Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.

Figure 8: Certification dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage chez les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.



L'écart de certification entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires se creuse lorsque l'on analyse l'obtention d'un certificat dans un délai équivalant à 2 fois la durée du programme. Cette situation peut s'expliquer en partie par une probabilité plus faible que les bénéficiaires de subventions abandonnent leur programme. Selon une régression des probits regroupant toutes les cohortes, la probabilité d'interrompre leur programme 6 ans après l'inscription était plus faible (de 52 points de pourcentage) chez les bénéficiaires des subventions aux apprentis que chez les non-bénéficiaires. Consulter l'annexe J.

Le taux de certification chez les apprentis (bénéficiaires ou non-bénéficiaires de subventions) varie selon le revenu d'emploi au cours de leur année d'inscription

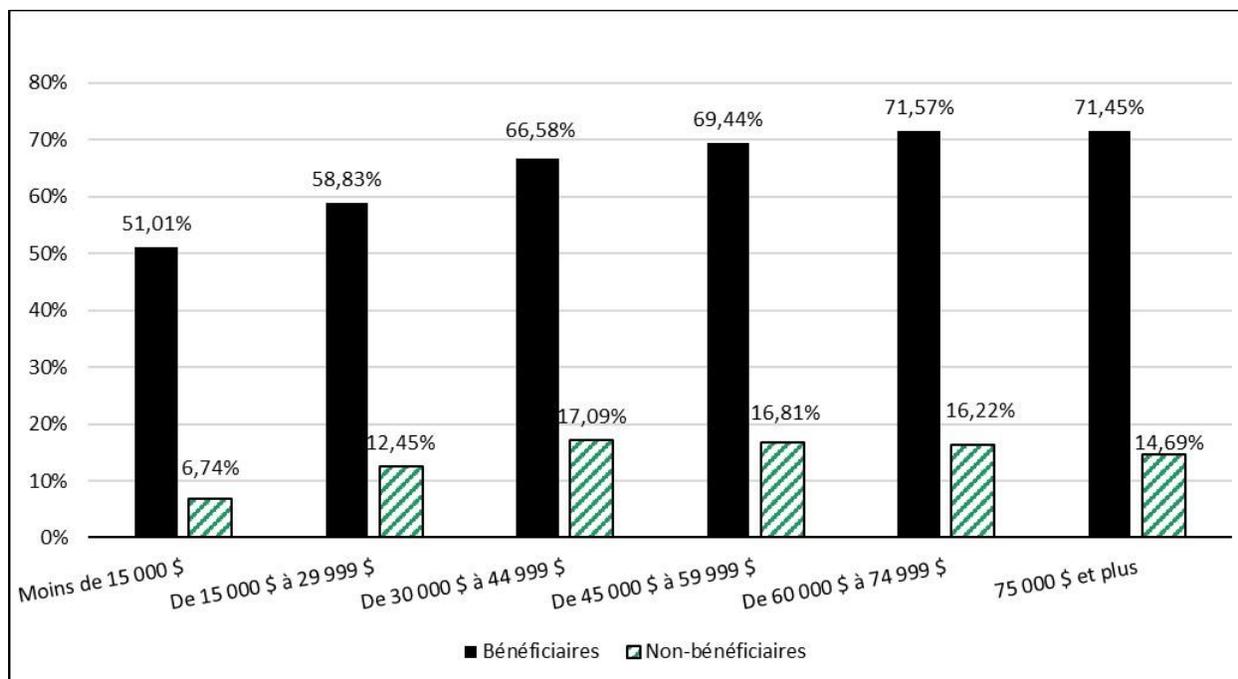
Le taux de certification varie selon le revenu d'emploi des apprentis (bénéficiaires et non-bénéficiaires) au cours de leur année d'inscription (figure 9) :

- parmi ceux dont le revenu était de 75 000 \$ ou plus, 71 % des bénéficiaires de subventions étaient titulaires d'un certificat de compétence, comparativement à 15 % des non-bénéficiaires;
- parmi ceux dont le revenu d'emploi se situait entre 30 000 \$ et 74 999 \$, de 66 % à 72 % des bénéficiaires de subventions étaient titulaires d'un certificat de compétence, comparativement à 16 % à 17 % des non-bénéficiaires;
- parmi ceux dont le revenu d'emploi allait jusqu'à 29 999 \$, de 51 % à 59 % des bénéficiaires de subventions étaient titulaires d'un certificat de compétence, comparativement à 7 % à 12 % des non-bénéficiaires.

Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.



Figure 9: Taux de certification dans un délai équivalent à 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage selon le revenu d'emploi pour l'année d'inscription, de 2008 à 2014³¹



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives du programme de subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Une régression des probits révèle qu'il est plus probable que les apprentis ayant un revenu d'emploi plus élevé au cours de leur année d'inscription obtiennent leur certificat. Consulter l'annexe J. Parmi les apprentis inscrits de 2008 à 2014, ceux dont le revenu d'emploi se situait entre 60 000 \$ et 74 999 \$ présentaient une probabilité d'obtenir leur certificat de 13 points de pourcentage supérieure à ceux dont le revenu d'emploi se situait entre 15 000 \$ et 29 999 \$. Cet écart était de 14 points de pourcentage pour les apprentis dont le revenu d'emploi était de 75 000 \$ ou plus.

³¹ La durée des programmes d'apprentissage varie selon le métier. La plupart des apprentis prennent plus de temps (1,5 fois plus) pour terminer leurs programmes que la durée officielle prescrite. Par exemple, un apprentissage censé nécessiter 4 ans prend souvent 6 ans à terminer. Les taux de certification des bénéficiaires et des non-bénéficiaires ont été comparés après des périodes équivalentes à 1,5 fois et 2 fois la durée du programme.



Les femmes apprenties sont moins susceptibles que les hommes d'être titulaires d'un certificat de compétence dans les métiers à prédominance masculine

Dans les métiers à prédominance masculine, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre leur apprentissage et moins susceptibles d'être titulaires d'un certificat de compétence³². De même, les hommes qui suivent une formation dans des métiers à prédominance féminine sont moins susceptibles d'être titulaires d'un certificat de compétence et plus susceptibles d'abandonner leur apprentissage que leurs homologues féminines.

Lorsque l'on tient compte des apprentis de tous les métiers, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être titulaires d'un certificat de compétence.

D'après les données de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail de 2008 à 2016, en tenant compte des apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge et non désignés Sceau rouge, Jin *et al.* (2020)³³ ont constaté ce qui suit :

- en moyenne, plus d'apprentis (environ 37 %) que d'apprenties (32 %) ont obtenu un certificat (dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée de leur programme);
- les apprenties « were more concentrated in non-Red Seal trades, for which the overall certification rate (28%) is lower compared with Red Seal trades (40%) »;
- après la prise en compte des différences au niveau de l'inscription, entre les métiers désignés Sceau rouge et non désignés Sceau rouge, ainsi que d'autres caractéristiques individuelles, « women were four percentage points more likely than men with the same characteristics to obtain a certificate (40% vs. 36%).... However, the gender gap varied across programs. »

La reconnaissance de l'expérience professionnelle ou de la formation antérieure améliore le taux de certification.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle ou de la formation antérieure par l'obtention de crédits améliore le taux de certification, surtout chez les non-bénéficiaires des subventions aux apprentis.

³² Jin *et al.* (2020), p. 8. Les auteurs ont établi qu'un programme d'apprentissage était à prédominance féminine si ce métier était constitué de plus de 75 % d'apprenties. Cinq métiers à forte représentation féminine ont été exclus de l'admissibilité à la SIA-F : boulanger, cuisinier, coiffeur, horticulteur paysagiste et technicien au service des pièces.

³³ Jin *et al.* (2020), p. 8.

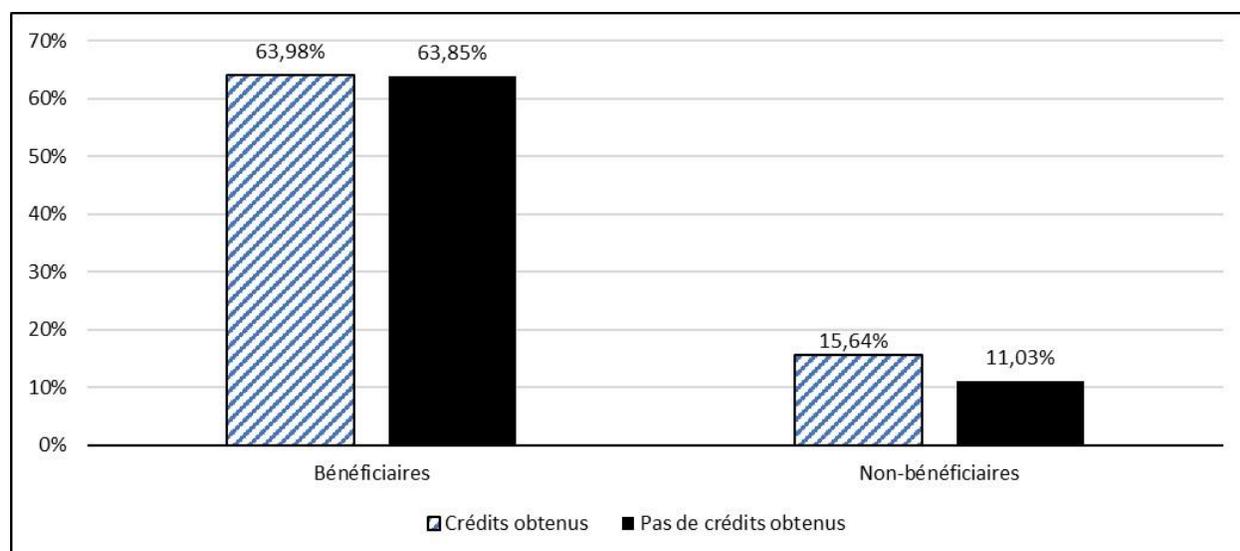


Les membres de ce groupe qui ont obtenu des crédits affichaient un taux de certification plus élevé (15,64 %) que ceux qui n'en ont pas obtenu (11,03 %). Consulter la figure 10.

Le taux de certification est à peu près le même (64 %) pour les bénéficiaires de subventions aux apprentis qui ont obtenu des crédits que pour ceux qui n'en ont pas obtenu.

Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.

Figure 10: Taux de certification des bénéficiaires de subventions aux apprentis et des non-bénéficiaires qui ont obtenu ou non des crédits (cohortes de 2008 à 2014 et cohortes combinées)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Une régression des probits a démontré une probabilité plus élevée d'obtention d'un certificat chez les apprentis (bénéficiaires et non-bénéficiaires de subventions aux apprentis) qui ont reçu des crédits pour une formation antérieure au moment de l'inscription. La probabilité était plus élevée de 2,4 points de pourcentage. Le résultat s'applique à l'obtention d'un certificat dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme. Consulter l'annexe J.



Certaines caractéristiques sociodémographiques et l'inclusion dans certains sous-groupes influent sur la progression et la certification³⁴

La situation de faible revenu, l'âge et l'état matrimonial peuvent influencer sur les probabilités de progression et de certification.

Situation de faible revenu

Une régression des probits a montré que les apprentis à faible revenu présentent une probabilité plus faible de progresser et d'obtenir un certificat au cours de leur année d'inscription³⁵. La probabilité de progression était inférieure de 3 points de pourcentage chez les apprentis à faible revenu. La probabilité d'obtenir un certificat (dans un délai équivalent à 1,5 fois la durée du programme) était inférieure de 5 points de pourcentage.

Âge

Selon une régression des probits, les jeunes apprentis affichent une plus grande probabilité de progresser et d'obtenir leur certificat de compétence.

La probabilité de progression était de 5 points de pourcentage plus élevée chez les apprentis de 18 à 25 ans que chez les apprentis de 46 ans et plus.

La probabilité d'obtenir un certificat (dans un délai équivalent à 1,5 fois la durée du programme) était plus élevée de 16 points de pourcentage chez les apprentis de 18 à 20 ans et de 12 points chez les personnes âgées de 21 à 25 ans.

État matrimonial

Selon une régression des probits, les apprentis qui étaient mariés ou en union de fait présentent une probabilité plus élevée de progresser. La probabilité est supérieure de 2 points de pourcentage par rapport à celle des apprentis célibataires, et de 5 points de plus par rapport à celle des apprentis divorcés, séparés ou veufs.

Les apprentis mariés ou en union de fait sont également plus susceptibles d'obtenir un certificat. Cette probabilité est supérieure de 2 points de pourcentage par rapport à celle

³⁴ Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024c). Données administratives du programme de subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1. Consulter l'annexe J pour en savoir plus sur la régression des probits.

³⁵ L'indicateur de situation de faible revenu recense les personnes et les familles à faible revenu selon la mesure de faible revenu (MFR) après impôt. Le seuil de faible revenu s'entend de 50 % du revenu médian rajusté de la famille attribuée au niveau de la personne. Une personne est réputée avoir un faible revenu si son revenu familial rajusté est inférieur au seuil de la mesure de faible revenu.



des célibataires et de 6 points de pourcentage par rapport à celle des personnes divorcées, séparées ou veuves.

Autres facteurs ou mesures de soutien qui pourraient faciliter la progression

Les participants aux groupes de discussion ont proposé d'autres moyens d'aider tous les apprentis à progresser.

- renseignements pour les employeurs :
 - mieux faire connaître les subventions aux employeurs afin qu'ils puissent encourager un plus grand nombre d'apprentis à en faire la demande
 - fournir de l'information sur les incitatifs financiers offerts aux employeurs pour appuyer la progression des apprentis jusqu'à l'obtention d'un certificat de compétence
- changements à la formation :
 - augmenter le nombre de cours offerts en ligne ou en mode hybride
 - améliorer la structure et l'uniformité de la formation en cours d'emploi
- changements au régime fiscal :
 - prévoir des crédits d'impôt plus généreux pour les outils (demande de montant de base, etc.)
 - éliminer les taxes sur les outils achetés pour le travail
 - rendre les subventions non imposables ou déduire les impôts directement des paiements de subventions
- soutien financier supplémentaire :
 - créer une subvention pour les employeurs afin qu'ils puissent payer les apprentis pendant les blocs de formation
 - augmenter le montant de la subvention (pour suivre le rythme de l'inflation)
 - fournir un soutien financier accru (pour suivre le rythme de l'inflation)
- réseautage :
 - offrir plus d'occasions de communiquer en ligne avec d'autres apprentis de partout au Canada pour mettre en commun des connaissances, des expériences et des conseils
- assurance-emploi :



- accélérer le traitement des demandes d'assurance-emploi

Impact du Programme de subventions aux apprentis sur les résultats en matière d'emploi

Une fois le programme d'apprentissage terminé, ceux qui ont bénéficié de subventions aux apprentis ont un revenu d'emploi plus élevé que ceux qui n'en ont pas touché.

L'achèvement du programme d'apprentissage et la certification permettent d'occuper un meilleur emploi et d'être mieux rémunéré

Selon des études récentes sur les résultats de l'apprentissage comprises dans la revue de la littérature menée par la Direction de l'évaluation :

- environ 3 des 4 apprentis qui ont terminé leurs programmes ont obtenu un certificat portant le Sceau rouge; en comparaison avec les décrocheurs, plus de finissants occupaient un emploi, avaient un emploi permanent et bénéficiaient d'avantages sociaux³⁶;
- les finissants avaient des revenus annuels moyens plus élevés; en outre, une proportion plus élevée de finissants (53,2 %) que de décrocheurs (25,4 %) travaillaient pour le même employeur que celui qu'ils avaient pendant leurs programmes d'apprentissage³⁷;
- les compagnons ayant obtenu un certificat Sceau rouge gagnaient environ 3 % de plus par année que les compagnons non titulaires d'un tel certificat³⁸;
- les finissants des programmes d'apprentissage gagnaient de 9 % à 10 % de plus que les travailleurs qualifiés (compagnons qui ont réussi l'examen de certification sans avoir terminé leur programme d'apprentissage)³⁹;
- le revenu médian des finissants « was approximately \$20,000 higher than that of discontinuers or long-term continuers » entre 2008 et 2016. Les persévérants à long terme sont ceux qui sont encore inscrits après une période équivalant à 1,5 fois la durée prévue du programme⁴⁰;

³⁶ Frank et Jovic (2017), p. 7-8.

³⁷ Frank et Jovic (2017), p. 28-30.

³⁸ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).

³⁹ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).

⁴⁰ Jin *et al.* (2020), p. 10.



- les personnes ayant obtenu un certificat étaient « more likely than discontinuers to be working in a unionized workplace »; ils étaient également plus susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite⁴¹.

Les apprentis qui ont reçu une SIA étaient beaucoup plus susceptibles de travailler à temps plein dans leur métier que ceux qui n'en ont pas reçu

La plupart des répondants à l'enquête de la SRSA travaillent actuellement à temps plein, c'est-à-dire qu'ils travaillent 30 heures ou plus par semaine. Consulter le tableau 1⁴².

Une proportion plus élevée de bénéficiaires de la SIA-F (90 %) exerçaient leur métier comparativement à celles dont les demandes ont été refusées au moins une fois (85 %).

Les bénéficiaires de la SIA (97 %) travaillaient à temps plein dans une proportion plus élevée que ceux dont les demandes ont été refusées au moins une fois (89 %).

Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.

⁴¹ Jin *et al.* (2020), p. 10.

⁴² L'analyse a été effectuée à l'aide du test *t* d'échantillons indépendants pour comparer les moyennes de 2 groupes indépendants afin d'établir s'il existe des preuves statistiques que les moyennes de population associées sont très différentes. Comme l'enquête est fondée sur un échantillon aléatoire d'une population, le test a pour but de vérifier si les différences de moyennes pour chaque sous-groupe sont également valides au niveau de la population de chaque sous-groupe.



Tableau 1: Situation d'emploi des bénéficiaires de subventions et des demandeurs refusés

Situation d'emploi	Total	SIA	SIA-F	SAFA	Refus
Travaille actuellement dans les métiers	93 %	94 % ^{***}	90 % ^{***}	94 %	85 % ^{***}
Travaille à temps plein (30 heures ou plus par semaine)	96 %	97 % ^{***}	96 %	96 %	89 % ^{***}
Toujours sans emploi au cours des 12 derniers mois	21 %	20 %	27 %	19 %	25 %

^{***}Significatif au niveau de confiance de 1 %. ^{**}Significatif au niveau de confiance de 5 %. ^{*}Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Les différences dans le revenu d'emploi après l'apprentissage entre les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires ayant un profil similaire indiquent que la certification est le facteur le plus déterminant quant au revenu d'emploi.

Après l'obtention d'un certificat, les revenus d'emploi des bénéficiaires de subventions aux apprentis ont augmenté plus rapidement que les revenus des non-bénéficiaires (figures 11 et 12) :

- les revenus d'emploi moyens et médians des bénéficiaires de subventions aux apprentis étaient supérieurs d'au moins 2 000 \$ à ceux des non-bénéficiaires au cours de l'année de certification
- 3 ans plus tard, la différence atteignait 5 800 \$.

Les revenus d'emploi des bénéficiaires de subventions aux apprentis ont également été comparés à ceux des non-bénéficiaires présentant des caractéristiques similaires au cours de l'année d'inscription au moyen de méthodes d'appariement.

En limitant la comparaison aux apprentis qui ont obtenu leur certificat (après une période équivalant à 1,5 fois la durée prévue du programme), on n'observe aucune différence significative entre les revenus d'emploi postérieurs à l'apprentissage des bénéficiaires de subventions aux apprentis et ceux des non-bénéficiaires.

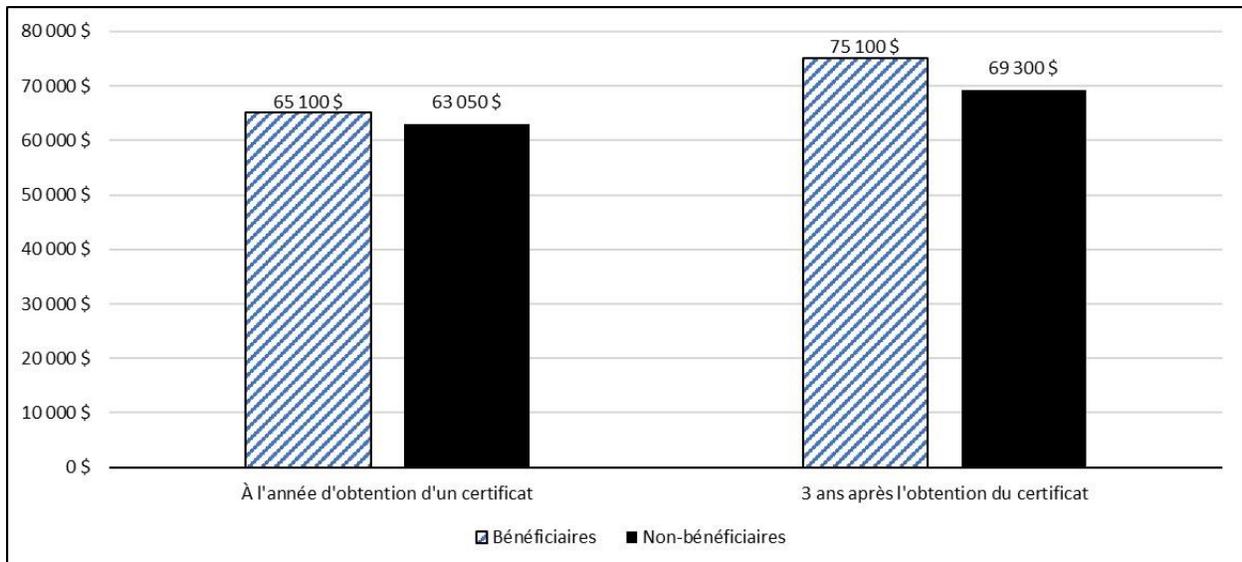
Lorsque tous les apprentis sont pris en compte (ceux qui ont obtenu leur certificat ou qui ont tout de même poursuivi leur formation [après une période équivalant à 1,5 fois la durée prévue d'obtention du certificat]), les bénéficiaires des subventions aux apprentis avaient des revenus d'emploi postérieurs à l'apprentissage plus élevés que les non-bénéficiaires (figures 13 et 14).

C'est donc dire que c'est la certification qui est le facteur principal contribuant aux différences de revenu d'emploi.

Consulter l'annexe G pour obtenir des renseignements sur les variables et les méthodes d'appariement, et l'annexe K pour connaître les résultats.



Figure 11: Revenu d'emploi moyen au cours de l'année de certification et 3 ans après la certification, selon le statut de bénéficiaire (cohortes de 2008 à 2011)

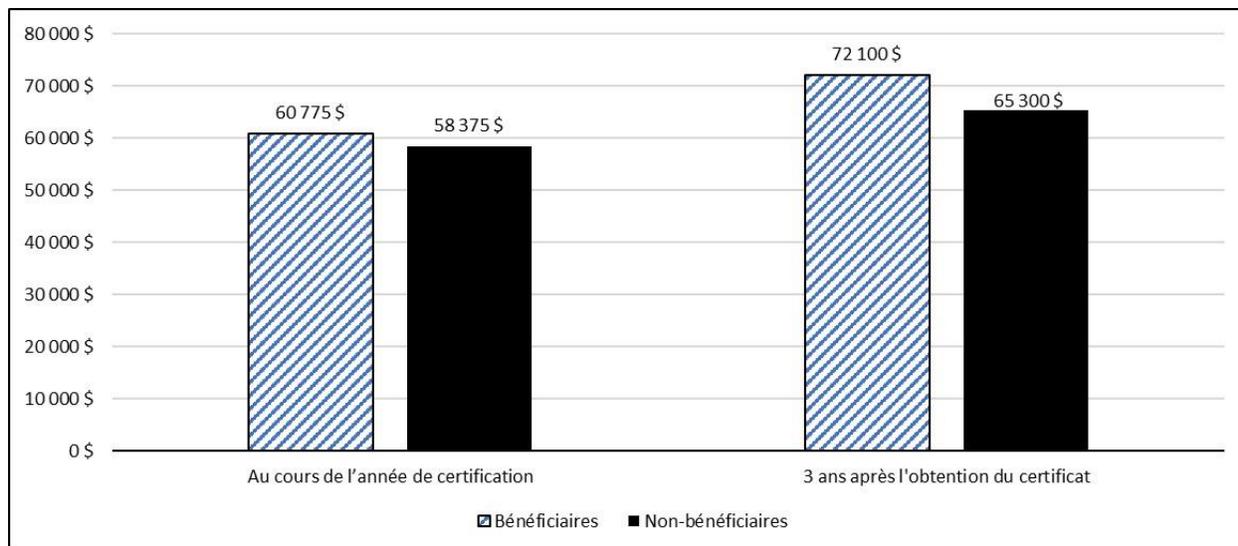


Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives du programme de subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.



Figure 12: Revenu d'emploi médian au cours de l'année de certification et 3 ans après la certification, selon le statut de bénéficiaire (cohortes de 2008 à 2011)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

Les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont des revenus d'emploi plus élevés que les non-bénéficiaires, 1 an et 3 ans après la durée prévue du programme, sans égard à la certification. Consulter les figures 13 et 14.

Les revenus d'emploi des apprentis qui ont bénéficié de subventions aux apprentis au moins une fois pendant leur formation (groupe traité) ont été comparés à ceux des non-bénéficiaires qui partageaient des caractéristiques observables similaires (groupe de comparaison), si la certification n'est pas prise en compte⁴³.

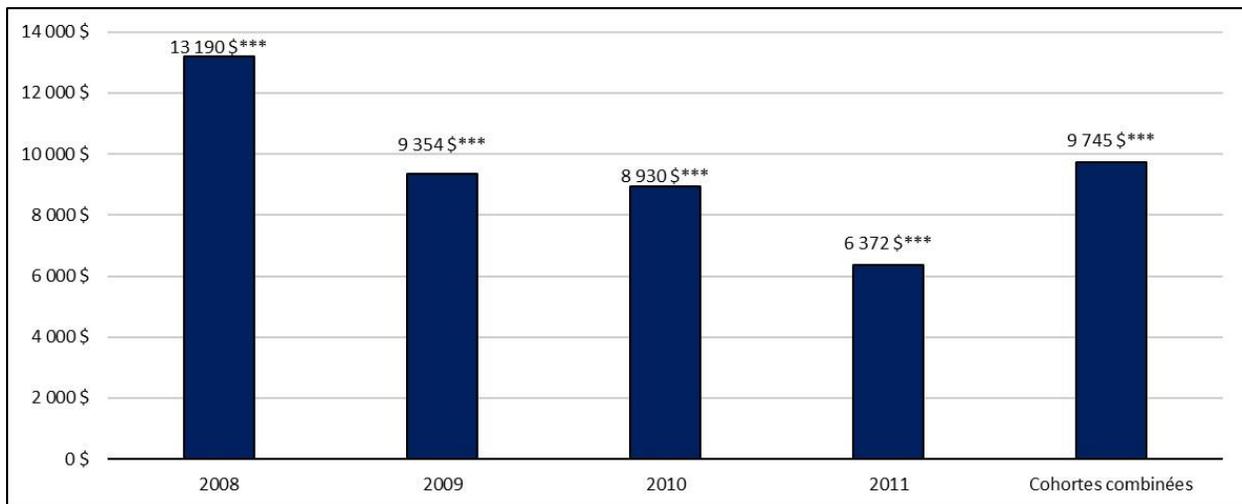
La différence moyenne du revenu d'emploi (en combinant les cohortes de 2008 à 2011), 1 an après la durée prévue du programme, est de 9 745 \$. La différence passe à 9 903 \$ après 3 ans.

⁴³ Les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont été comparés aux non-bénéficiaires en fonction de la durée du programme. Seules les variables observables étaient comprises dans la régression. L'analyse a utilisé la méthode d'appariement de noyau par score de propension. Consulter les annexes H et L.



Comme il a été mentionné précédemment, il convient d'interpréter avec précaution les différences observées entre les bénéficiaires de subventions et les non-bénéficiaires. Ces différences sont de nature corrélative.

Figure 13: Écart de revenu d'emploi entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires 1 an après la durée du programme d'apprentissage, de 2008 à 2011



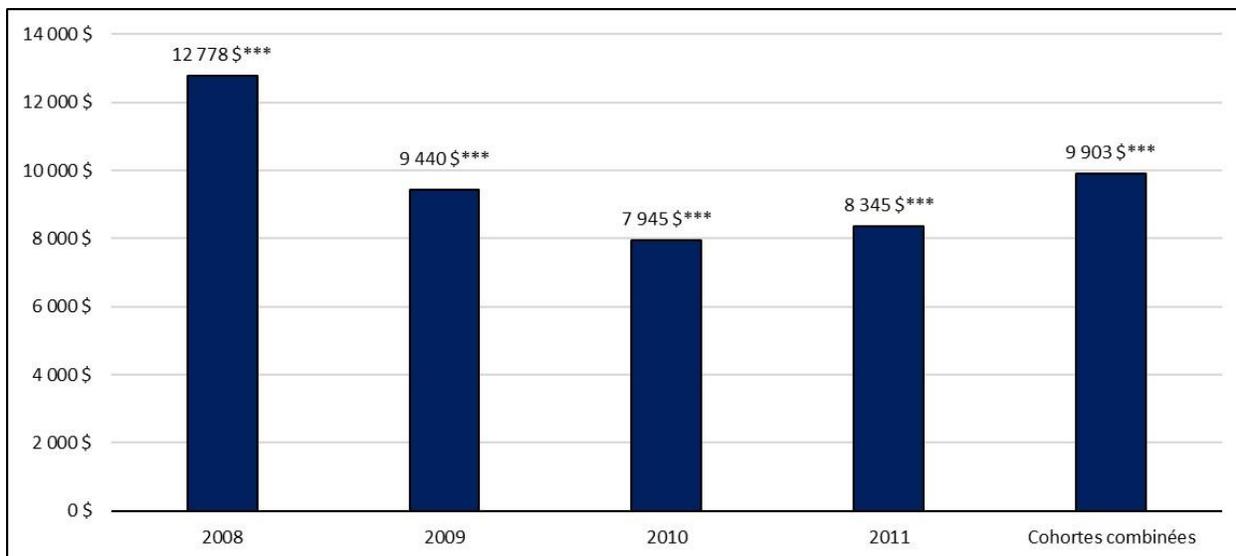
***Significatif au niveau de confiance de 1 %. **Significatif au niveau de confiance de 5 %. *Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.



Figure 14: Écart de revenu d'emploi entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires 3 ans après la durée du programme d'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)



***Significatif au niveau de confiance de 1 %. **Significatif au niveau de confiance de 5 %. *Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

Le revenu d'emploi après l'apprentissage des hommes bénéficiaires de subventions aux apprentis est beaucoup plus élevé que celui des femmes

Une étude de Statistique Canada réalisée en 2019 a révélé que les femmes ayant un certificat d'apprenti gagnaient moins que leurs homologues masculins. Elles gagnaient également moins que toutes les autres femmes, à l'exception de celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires⁴⁴.

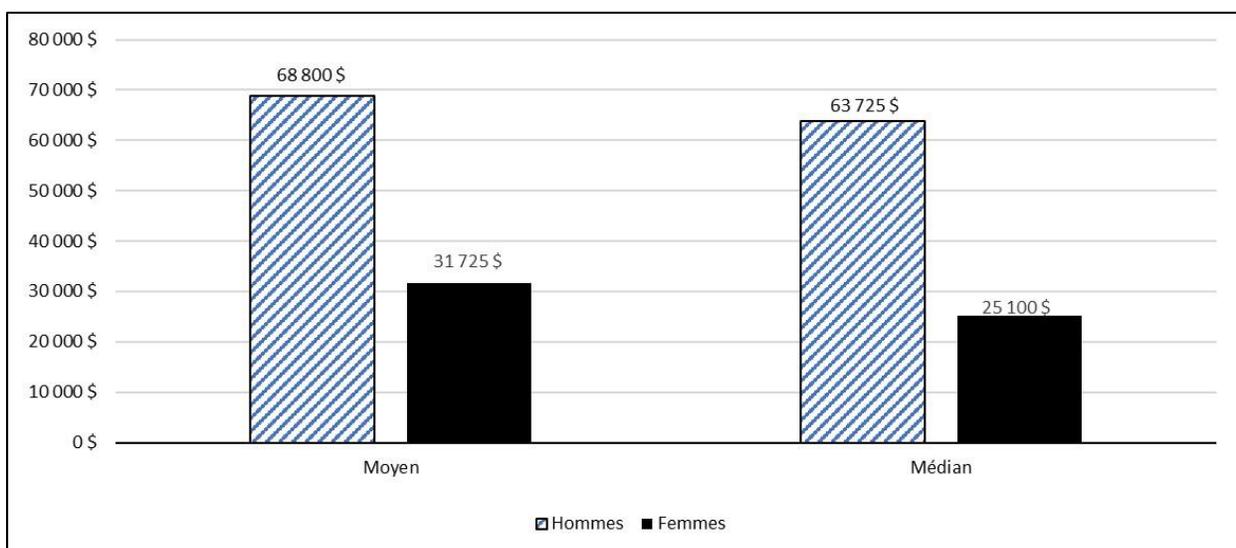
Au cours de leur année de certification, les hommes bénéficiaires de subventions aux apprentis touchaient des revenus d'emploi moyens et médians beaucoup plus élevés que ceux des femmes. Consulter la figure 15.

⁴⁴ Frank et Frenette (2019), p. 6-9, 21.



Le revenu d'emploi moyen des femmes dans tous les métiers atteint seulement 46 % du revenu des hommes. Les figures 17 et 18 montrent qu'une grande partie de cet écart est attribuable à la surreprésentation des femmes dans les métiers moins bien rémunérés.

Figure 15: Revenus d'emploi moyens et médians des hommes et des femmes bénéficiaires de subventions aux apprentis à leur année de certification, après l'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

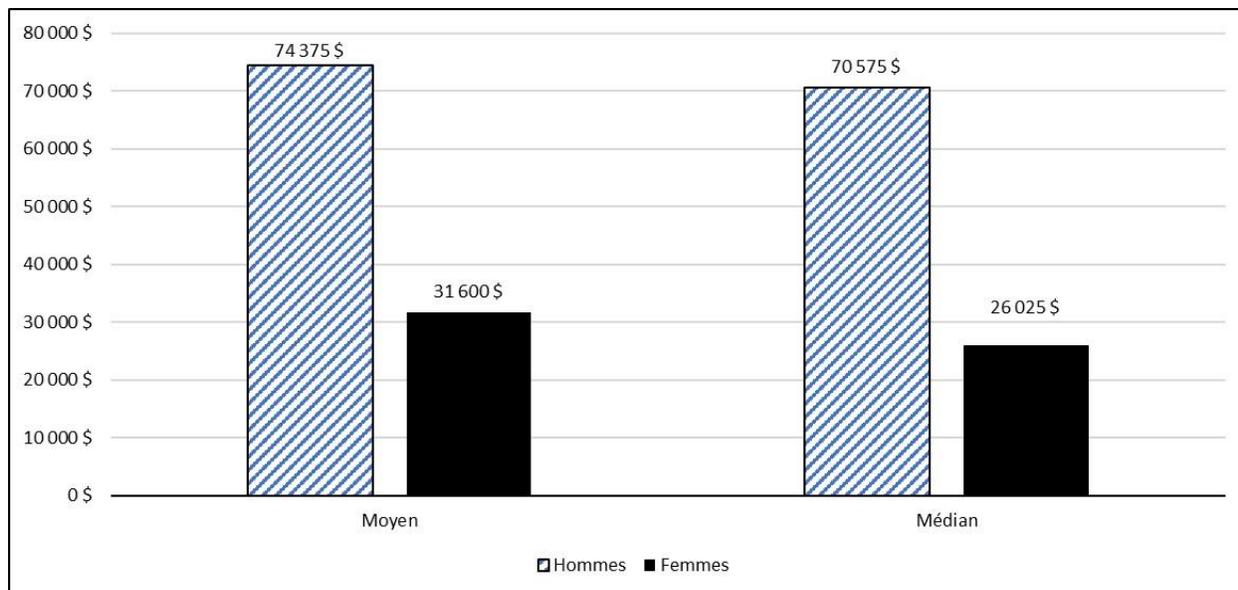
Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

Trois ans après l'obtention d'un certificat, le revenu d'emploi moyen des hommes a augmenté de 8,25 %, passant de 68 800 \$ à 74 475 \$. Toutefois, le revenu d'emploi moyen des femmes a légèrement diminué.

Le revenu d'emploi médian a augmenté plus rapidement chez les hommes. Il enregistrait une hausse de 10,25 %, par rapport à un peu moins de 4 % chez les femmes. Consulter la figure 16.



Figure 16: Revenu d'emploi moyen et médian des hommes et des femmes 3 ans après la certification, après l'apprentissage (cohortes de 2008 à 2011)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

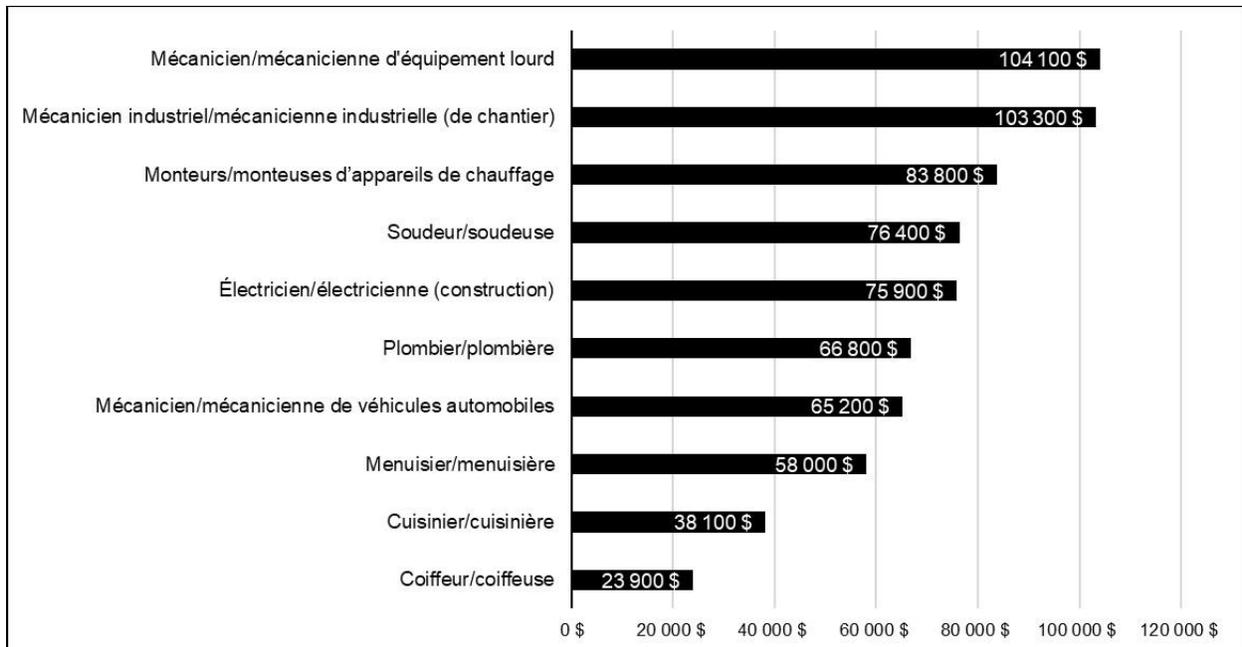
Finnie, Dubois et Miyairi (2021) indiquent que même dans les métiers les mieux rémunérés, les femmes gagnaient moins que les hommes. Dans les métiers de l'architecture et de la construction, de l'électricité, et de la mécanique, elles gagnaient respectivement 78 %, 85 % et 89 % du salaire des hommes. Il se peut que ces disparités découlent de différences dans le nombre d'heures travaillées, notamment en raison des responsabilités de garde d'enfants que les femmes assument plus souvent.

Les métiers désignés Sceau rouge dans lesquels les proportions de femmes sont le plus élevées présentent le revenu d'emploi le plus faible 3 ans après la certification⁴⁵. Consulter les figures 17 et 18.

⁴⁵ Les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge représentent les métiers où le nombre d'apprentis est le plus élevé.



Figure 17: Revenu d'emploi des bénéficiaires de subventions aux apprentis dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge, 3 ans après la certification (cohortes de 2008 à 2011)

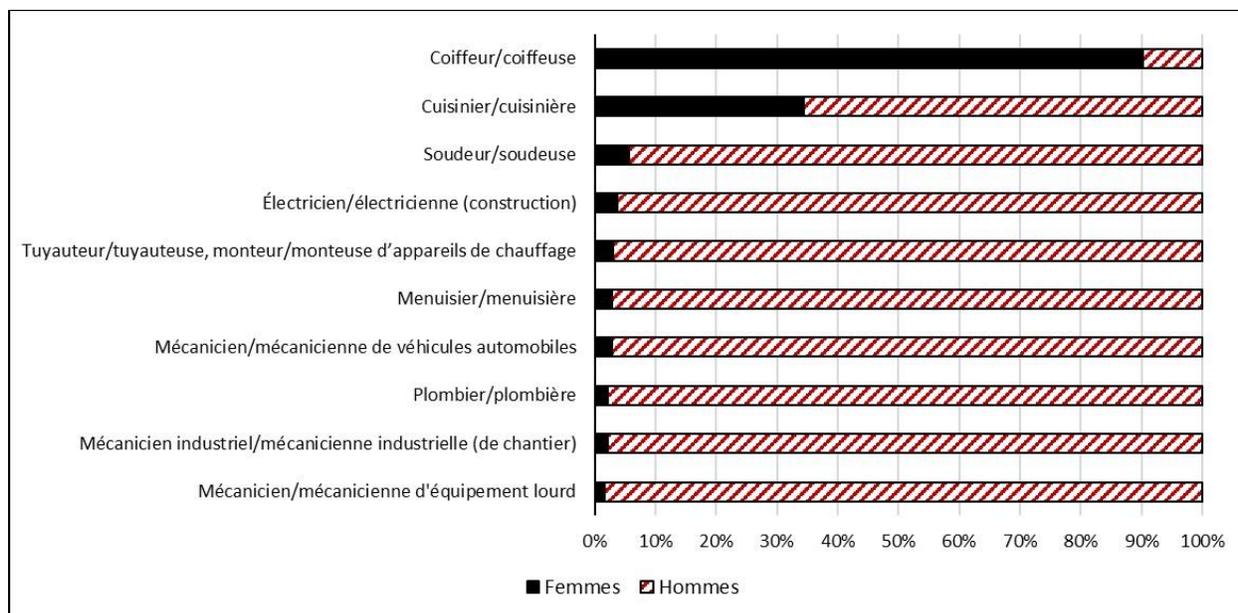


Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.



Figure 18: Proportion d'hommes et de femmes bénéficiaires de subventions aux apprentis dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2011)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

Les femmes qui ont reçu la SIA-F sont plus susceptibles de travailler à temps plein que celles qui ne l'ont pas reçue

Parmi les personnes ayant répondu à l'enquête de la SRSA, les bénéficiaires de la SIA-F travaillaient à temps plein dans une proportion plus élevée (96 %) que les femmes qui n'ont pas reçu la SIA-F (83 %). Consulter la figure 19.

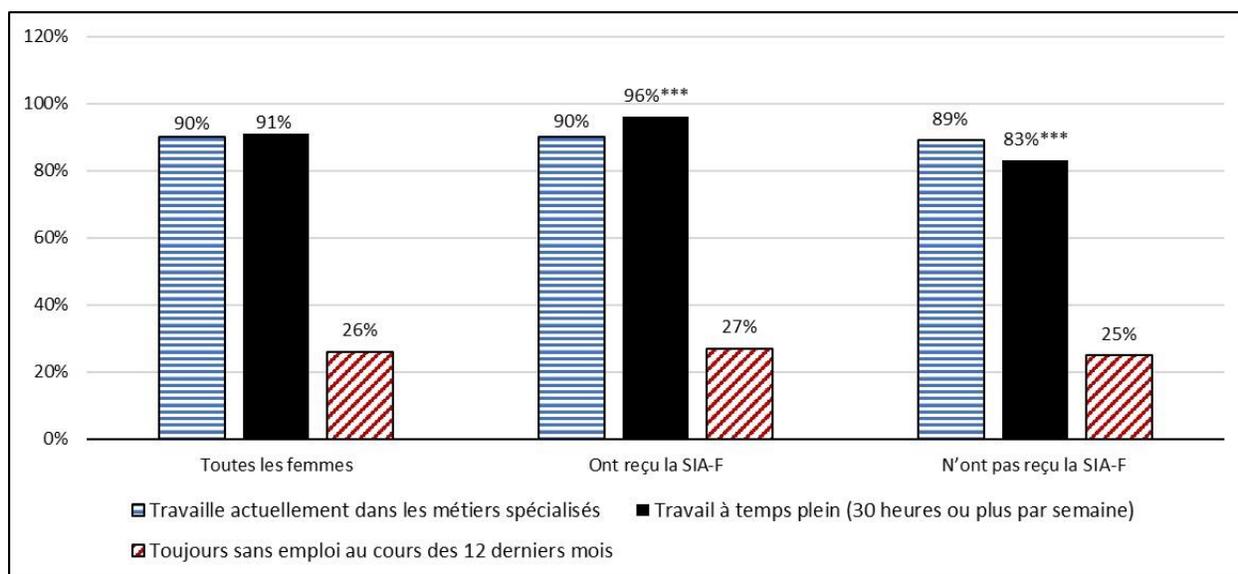
Le nombre d'heures de travail dans les métiers à prédominance masculine est plus élevé que dans les métiers à prédominance féminine, tant chez les hommes que chez les femmes⁴⁶.

⁴⁶ Frank et Frenette (2019), 16. Ce calcul est fondé sur les données recueillies dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.



Les résultats de la figure 19 reposent sur une analyse bivariée à l'aide du test *t* de l'échantillon indépendant.

Figure 19: Situation d'emploi des femmes, selon qu'elles aient reçu ou non la SIA-F



***Significatif au niveau de confiance de 1 %. **Significatif au niveau de confiance de 5 %. *Significatif au niveau de confiance de 10 %.

Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

Les personnes qui présentent certains facteurs relatifs à l'identité vivent diverses expériences dans les métiers spécialisés

Les minorités visibles, les Canadiens noirs, les Autochtones et les personnes en situation de handicap ont des expériences diverses en matière d'apprentissage.

Minorités visibles

Selon le recensement de 2016, les minorités visibles constituaient :

- 22 % de la population canadienne
- 22 % de la population active
- 8,2 % des apprentis.



Les minorités visibles ont reçu 7,3 % des subventions aux apprentis accordées depuis leur création, bien que ce pourcentage ait grimpé à 10,8 % pour l'exercice 2020 à 2021⁴⁷.

Canadiens noirs

Une étude menée en 2021 par EDSC a révélé que les Canadiens noirs participent aux métiers spécialisés et à l'apprentissage à peu près autant que les autres Canadiens. Les immigrants sont 2 fois plus susceptibles de détenir un certificat d'apprenti ou d'une école de métiers que les Canadiens noirs non immigrants⁴⁸.

En moyenne, les Canadiens noirs gagnent moins que les personnes de métier faisant partie de la population générale, pour tous les groupes professionnels sauf 5⁴⁹.

- Près du quart de toutes les personnes de métier noires, au Canada, exercent le métier le moins bien rémunéré, soit celui de cuisinier⁵⁰.
- Les personnes de métier noires qui travaillent moins d'heures en moyenne peuvent avoir un revenu plus faible. Ces écarts peuvent également découler de formes systémiques d'inégalité, comme le fait de se voir refuser des heures supplémentaires et des possibilités d'avancement⁵¹.

Autochtones

En 2016, les Autochtones représentaient :

- 5 % de la population canadienne totale;

⁴⁷ EDSC, DGPSS (s.d.b.), « Labour Market Backgrounder : Visible Minorities » (en anglais seulement); Statistique Canada, « Caractéristiques démographiques des apprentis, Canada », tableau 37-10-0123-01.

⁴⁸ EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, Division de l'analyse et de la recherche en politique et en géomatique (2021), 9. Les auteurs soulignent que les femmes noires immigrantes (10 %) et les hommes noirs immigrants (12 %) sont 2 fois plus susceptibles de détenir un certificat d'apprenti ou d'une école de métiers, comparativement aux femmes noires (5 %) et aux hommes noirs non-immigrants (7 %).

⁴⁹ Ces 5 métiers sont les suivants : techniciens de lignes électriques, ébénistes, mécaniciens de motocyclettes, mécaniciens d'équipement lourd et opérateurs d'équipement lourd; EDSC, « Black Canadians in the Skilled Trades » (en anglais seulement), p. 15.

⁵⁰ C'est le métier principal qu'exercent les travailleuses et les travailleurs noirs : 45,6 % des femmes et 16,1 % des hommes sont cuisiniers. EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, Division de l'analyse et de la recherche en politique et en géomatique (2021), p. 13-14.

⁵¹ EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, Division de l'analyse et de la recherche en politique et en géomatique (2021), p. 18.



- 4 % de la population active;
- 6 % des apprentis⁵².

Les Autochtones ont reçu 4 % des subventions aux apprentis accordées depuis la création du programme⁵³.

Le « pourcentage d'Autochtones de sexe masculin [de 25 à 64 ans] détenant un certificat d'apprenti dans un métier est passé de 6,8 % à 9,6 % » entre 2006 et 2016⁵⁴.

L'intérêt pour les carrières dans les métiers chez les jeunes Autochtones semble relativement élevé. Selon un sondage canadien de 2018 sur les attitudes des jeunes à l'égard des métiers, 12 % des étudiants autochtones prévoient faire carrière dans les métiers, comparativement à 7 % des étudiants non autochtones⁵⁵.

Les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont moins susceptibles d'entreprendre un programme d'apprentissage.

Parmi les apprentis qui ont répondu à l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015 de Statistique Canada, 8 % ont déclaré être en situation de handicap.

Un pourcentage plus élevé d'apprentis qui ont abandonné étaient en situation de handicap (4 %) au début de leurs programmes et l'étaient encore au moment de l'enquête, comparativement aux finissants en situation de handicap (2 %)⁵⁶.

Les personnes en situation de handicap étaient les moins susceptibles de rapporter que les subventions aident à couvrir les coûts associés à leur apprentissage⁵⁷.

⁵² EDSC, Direction de l'apprentissage et des initiatives sectorielles (2020); EDSC, DGPSS (s.d.a.), « Labour Market Backgrounder : Indigenous Peoples » (en anglais seulement).

⁵³ Données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis. Ce calcul est fondé sur la déclaration volontaire dans le formulaire de demande de subvention.

⁵⁴ Statistique Canada (2017), p. 7.

⁵⁵ Dans le cadre du Programme international pour le suivi des acquis des élèves en 2018, le Canada a inclus un questionnaire sur les attitudes des jeunes à l'égard des métiers. Deussing, EDSC, Division de la recherche sur le marché du travail et les compétences, Direction de la politique économique (s.d.), « Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades » (en anglais seulement).

⁵⁶ Frank et Jovic (2017), p. 15.

⁵⁷ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2019b). Chiffres tirés d'EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2018), p. 24.



Les apprentis en situation de handicap ont reçu 0,9 % des subventions aux apprentis accordées⁵⁸.

Composante 2 : Évaluation formative de la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F)

Influence de la SIA-F sur l'apprentissage chez les femmes

De plus en plus de femmes choisissent maintenant les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine. Il y a probablement des causes multiples à cette augmentation.

Les nouvelles inscriptions des femmes dans les métiers à prédominance masculine et la participation aux subventions aux apprentis ont toutes 2 augmenté après l'instauration de la SIA-F

L'instauration de la SIA-F en 2018 semble avoir accéléré l'augmentation du nombre et de la proportion de femmes inscrites dans des métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine, observée depuis 2010. Consulter la figure 20⁵⁹.

Une baisse considérable du nombre de nouvelles inscriptions en 2020 est fort probablement liée à la pandémie. Malgré cette baisse, la proportion de nouvelles inscriptions est demeurée en hausse depuis l'instauration de la SIA-F.

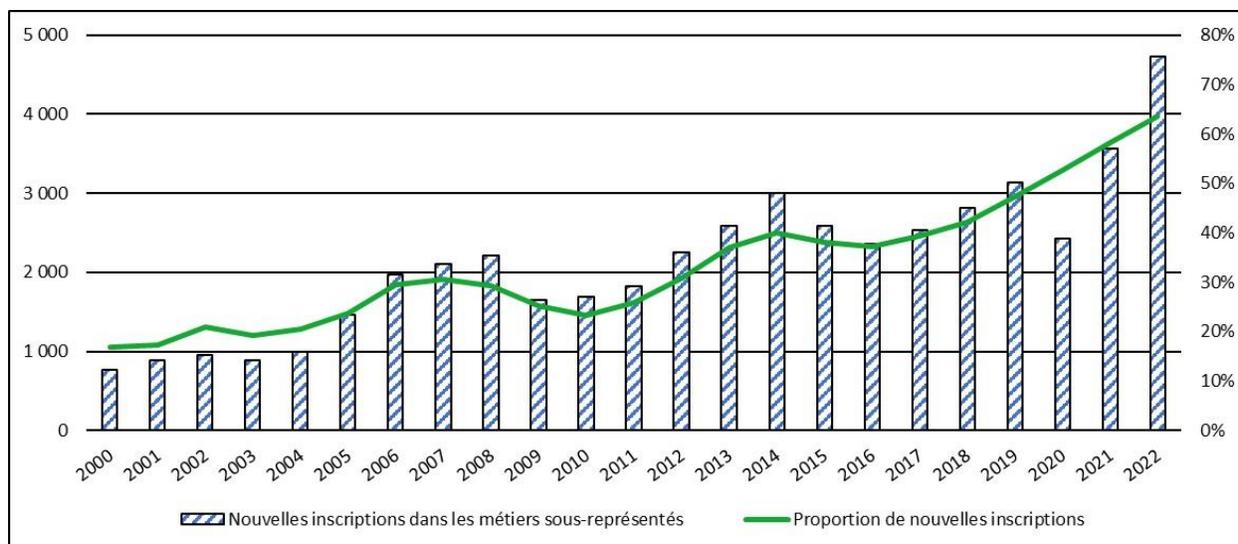
Des sources qualitatives (revue de la littérature, entrevues avec des informateurs clés et groupes de discussion) indiquent toutefois que la SIA-F a exercé peu d'influence sur les choix de carrière des femmes. Ces sources suggèrent que la plupart des apprentis ont appris l'existence de la subvention après avoir choisi leur métier.

⁵⁸ Données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis. Ce calcul est fondé sur la déclaration volontaire dans le formulaire de demande de subvention.

⁵⁹ La participation totale des femmes tient compte de la SIA et de la SIA-F, mais exclut la SAFA.



Figure 20: Nombre et proportion de nouvelles inscriptions de femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées



Source : Graphique préparé par la Direction de l'évaluation à partir des fichiers du Programme de subventions aux apprentis et des données du SIAI recueillies par Statistique Canada.

Le taux de participation des femmes aux subventions aux apprentis était relativement stable depuis l'exercice 2012 à 2013.

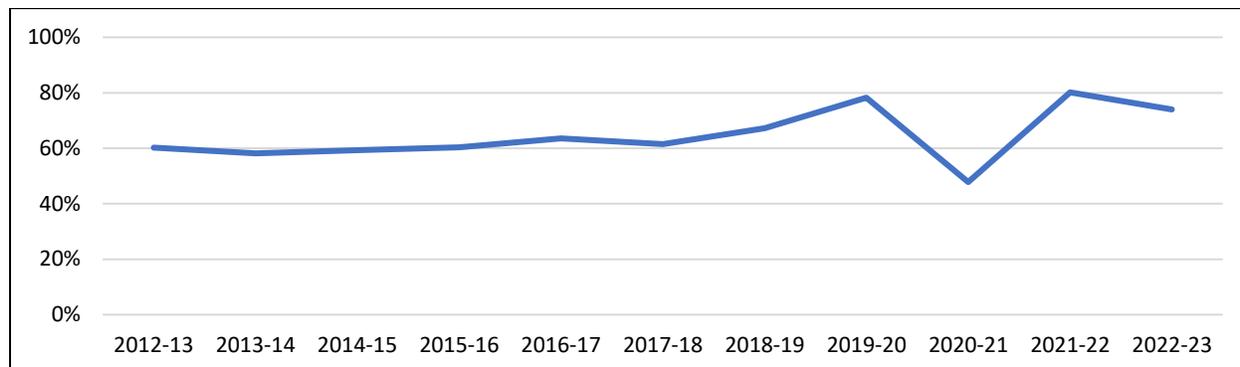
Après l'instauration de la SIA-F en 2018, la proportion de femmes dans les métiers à prédominance masculine a accéléré.

Après la pandémie, les taux de participation ont recommencé à augmenter, atteignant les niveaux d'avant la pandémie avant d'enregistrer une légère tendance à la baisse.

L'instauration de la SIA-F a peut-être contribué à l'augmentation de la participation des femmes au Programme de subventions aux apprentis.



Figure 21: Taux total de participation des femmes aux subventions aux apprentis, de l'exercice 2012 à 2013 à l'exercice 2022 à 2023



Source : Graphique préparé par la Direction de l'évaluation à partir des fichiers du Programme de subventions aux apprentis et des données du SIAI recueillies par Statistique Canada.

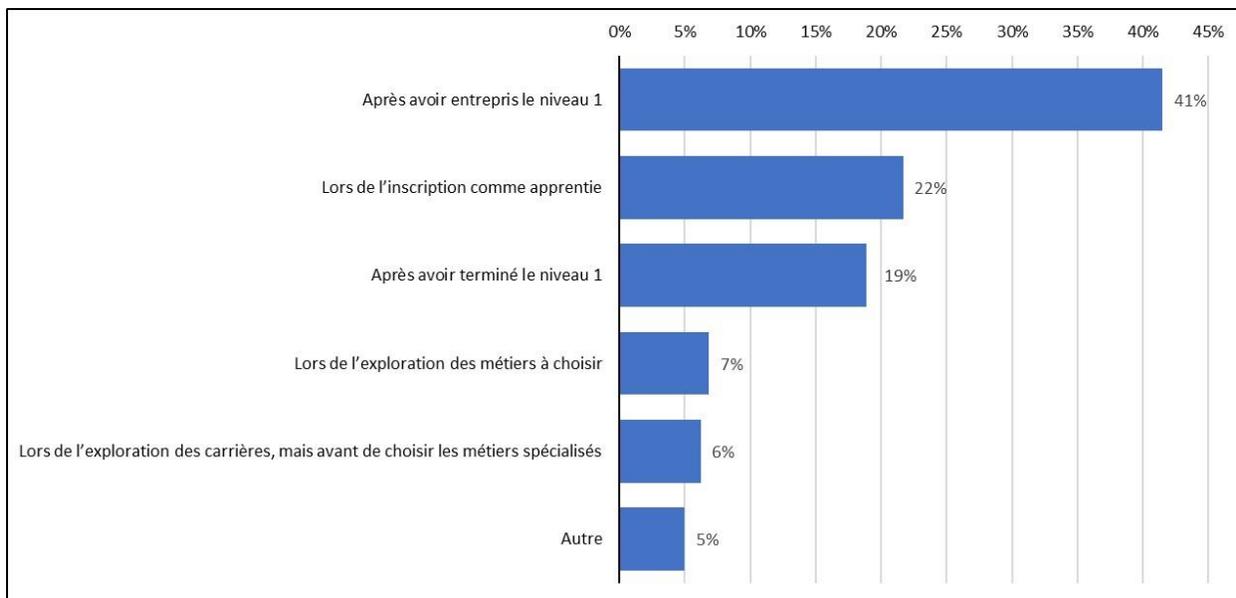
Les apprenties ont généralement appris l'existence de la SIA-F après avoir choisi d'entreprendre un programme d'apprentissage dans un métier en particulier

L'enquête de la SRSA menée dans le cadre de cette évaluation a révélé que la plupart des personnes ayant demandé la SIA-F ont d'abord entendu parler de la subvention après s'être inscrites comme apprenties (figure 22) :

- environ 41 % en ont entendu parler après avoir entrepris le niveau 1 et 19 % après avoir terminé le niveau 1;
- seulement 21 % en ont d'abord entendu parler lors de leur inscription.



Figure 22: Quand les personnes ayant demandé la SIA-F ont d'abord entendu parler de la subvention



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

La plupart des EIC ont révélé que les apprenties étaient généralement au courant de la SIA-F (26 sur 36, soit 72 %). Les informateurs ont souvent indiqué que les apprenties ont habituellement appris l'existence de la SIA-F après avoir choisi de faire carrière dans les métiers spécialisés, soit :

- au moment où elles occupaient un premier emploi ou s'étaient inscrites pour la première fois comme apprentie (11 des 40 entrevues, soit 28 %) ⁶⁰;
- pendant ou au début de leur formation technique (9 entrevues, soit 23 %);
- avant le début de l'apprentissage (9 entrevues, soit 23 %). Quatre de ces entrevues ont révélé que les apprenties ont appris l'existence de la subvention

⁶⁰ Au cours de 36 entrevues, nous avons demandé si les apprentis connaissaient l'existence de la SIA-F (le groupe des apprenties ne s'est pas fait poser cette question). Nous avons demandé à tous les informateurs comment les apprentis ont appris l'existence du programme, d'où la référence à des nombres différents d'entrevues.



dans le cadre de programmes de préparation à la formation d'apprenti ou au moment de communiquer avec un organisme qui soutient les apprenties;

- après avoir terminé une formation technique (7 entrevues, soit 18 %).

À titre de comparaison, la plupart des participantes aux groupes de discussion (36 sur 45, soit 80 %) ont appris l'existence des subventions aux apprentis après avoir entrepris leur apprentissage dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- en fréquentant une école de métiers (21 sur 45, soit 47 %);
- lors de leur embauche comme apprenties ou pendant leur apprentissage en milieu de travail (15 sur 45, ou 33 %).

Quelques-unes ont pris connaissance des subventions aux apprentis avant de commencer leur apprentissage, mais après avoir décidé de faire carrière dans leur métier en particulier (9 sur 45, ou 20 %).

Les apprenties ont appris l'existence de la SIA-F par divers moyens

Selon ce qui est ressorti des EIC, les apprenties ont appris l'existence de la subvention par divers moyens (figure 23). Voici les moyens les plus souvent mentionnés :

- établissements ou cours de formation technique (dans 17 des 41 entrevues, soit 41 %);
- sources provinciales ou territoriales (15 entrevues, ou 37 %), y compris les lettres d'attestation, les sites Web gouvernementaux et les autorités en matière d'apprentissage;
- groupes et organismes de mentorat qui soutiennent les apprenties (11 entrevues, ou 27 %);
- sites Web ou médias sociaux (11 entrevues, ou 27 %);
- syndicats (5 entrevues, ou 12 %);
- bouche-à-oreille (5 entrevues, ou 12 %);
- programmes de préparation à la formation d'apprenti, cours d'essais de métiers et programmes de soutien aux femmes (3 entrevues, ou 7 %)
- publicité du gouvernement fédéral (2 entrevues, ou 5 %)
- bulletins d'information, courriels ou textos aux membres de syndicats ou d'organismes qui soutiennent les femmes (2 entrevues, ou 5 %)

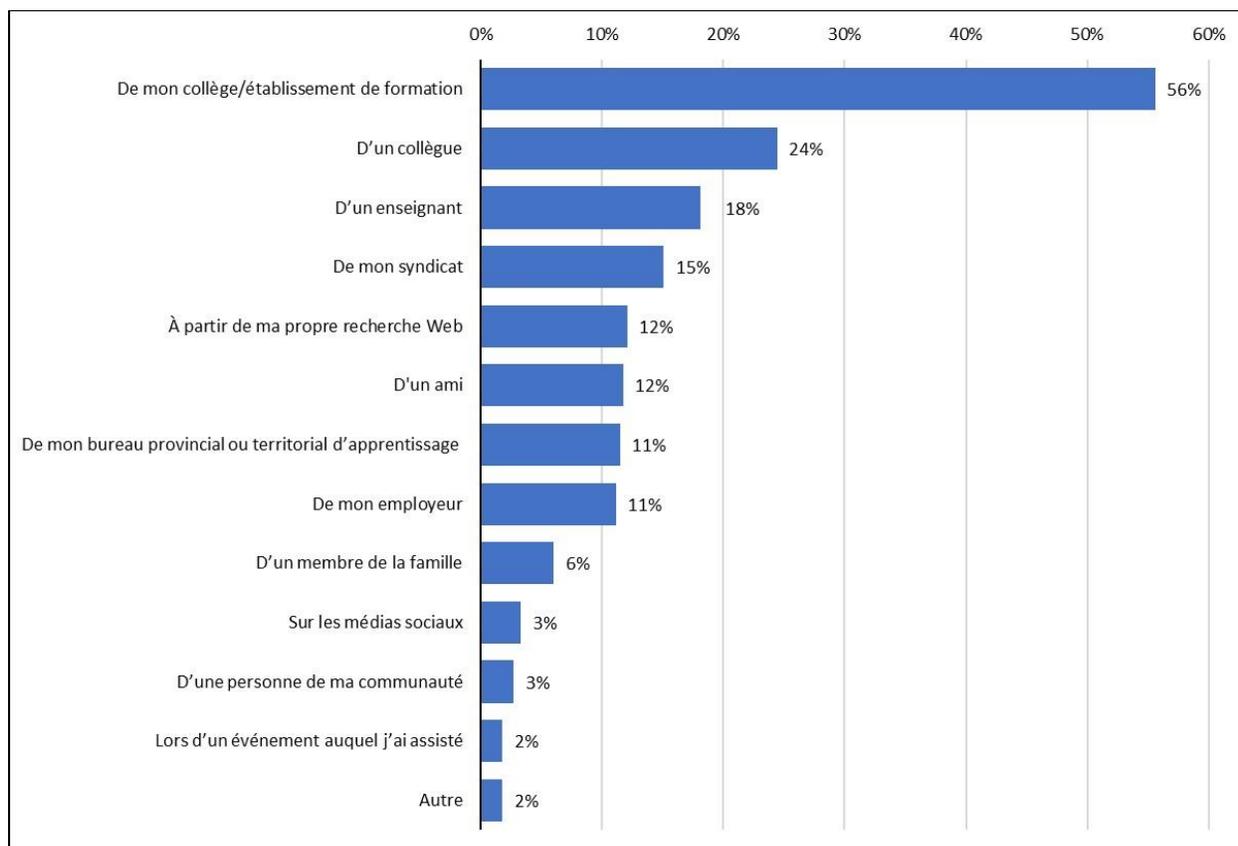


- conseillers en orientation d'un établissement d'enseignement secondaire (2 entrevues, ou 5 %)

Les répondantes à l'enquête de la SRSA qui ont reçu la SIA-F ont également rapporté divers moyens par lesquels elles ont entendu parler de la subvention (figure 23) :

- plus de la moitié (56 %) ont appris l'existence de la SIA-F par l'entremise de leur collègue ou de leur établissement de formation;
- environ 1 personne sur 4 (24 %) en a entendu parler par l'entremise d'un(e) collègue

Figure 23: Comment les personnes ayant demandé la SIA-F ont d'abord entendu parler de la subvention



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Certains groupes de femmes étaient peut-être moins susceptibles de connaître la SIA-F

Les participants aux EIC et aux groupes de discussion ont laissé entendre que certains groupes de femmes pourraient avoir été moins susceptibles de connaître la SIA-F :

- les femmes qui n'étaient pas associées à un organisme de soutien aux apprenties, ou celles qui n'avaient pas de mentors ou d'employeurs, de formateurs ou de collègues leur apportant du soutien, auraient été moins susceptibles d'être informées de la SIA-F (3 des 39 entrevues, ou 8 %);
- les apprenties qui n'étaient pas associées à un syndicat ou à un collègue (4 entrevues, ou 10 %, et 5 participants aux groupes de discussion);
- les personnes qui ne fréquentaient plus le système scolaire et qui n'utilisaient pas les services d'emploi ou les ressources en ligne connexes comme le Guichet-Emplois (8 participants aux groupes de discussion);
- les immigrantes, nouvelles arrivantes, réfugiées ou titulaires de permis de travail temporaire (3 entrevues, ou 8 %, et 4 participants aux groupes de discussion);
- des femmes racisées ou de couleur (3 entrevues, ou 8 %). Un informateur clé (IC) a précisé les femmes autochtones;
- des femmes vivant dans des collectivités rurales ou éloignées (2 entrevues, ou 5 %, et 1 participant à un groupe de discussion);
- certaines femmes apprenties au Québec qui ne terminent pas toute leur formation technique avant le début de l'apprentissage en milieu de travail (1 entrevue, soit 3 %, et 4 participants aux groupes de discussion).

Au cours de 3 entrevues avec des informateurs clés (toutes issues du même groupe), ces personnes ont indiqué qu'aucun groupe n'était moins susceptible de connaître l'existence de la SIA-F. Une de ces personnes a expliqué que la province avait avisé toutes les apprenties admissibles.

Certains participants aux EIC et aux groupes de discussion avaient des opinions partagées sur la connaissance des subventions aux apprentis

Trois des 5 participantes aux EIC qui ont reçu la SIA-F ont convenu que la connaissance de la subvention était faible chez leurs pairs :

- une a déclaré que la subvention n'avait pas fait l'objet de discussions lors de la formation technique parce qu'elle [traduction] « ne s'appliquait qu'à une personne » dans la classe



- une autre a déclaré que [traduction] « toutes les femmes dans des domaines à prédominance masculine » étaient moins susceptibles d'être au courant du programme : [traduction] « J'ignore comment on peut informer les gens alors que [...] le groupe est si minoritaire [...] Le bouche-à-oreille ne mène pas très loin quand il n'y a personne à qui en parler ».
- une quatrième participante a déclaré qu'elle ne connaissait pas assez d'autres femmes dans les métiers pour pouvoir répondre à la question.

Une participante aux EIC n'était pas d'accord avec ce consensus. On lui a parlé de la SIA-F pendant la formation technique, et elle a dit [traduction] « tous mes camarades de classe, hommes et femmes, étaient au courant de la subvention ». Elle a été surprise que quelques camarades de classe n'aient pas été au courant. Selon elle [traduction] « il faut vraiment ne pas avoir porté attention, car on nous disait essentiellement qu'on allait nous donner de l'argent ».

Les bénéficiaires de la SIA-F qui ont participé à des groupes de discussion ont également fourni des réponses mitigées :

- l'une d'entre elles a dit que lorsqu'elle a entendu parler pour la première fois des subventions à l'école de métiers, ses camarades de classe de sexe masculin étaient également au courant;
- une autre a fait remarquer que personne ne parlait vraiment des subventions dans son milieu de travail et qu'elles n'étaient pas bien connues des apprentis, tant hommes que femmes. Elle a entendu parler de la SIA-F pour la première fois par l'entremise d'un groupe Facebook pour les femmes dans le secteur de la construction.

La SIA-F pourrait avoir influencé des femmes à persévérer dans leur apprentissage plutôt qu'à entreprendre celui-ci

Diverses sources de la revue de littérature suggèrent que les subventions exercent peu d'influence sur les décisions relatives à la participation à l'apprentissage.

De nombreux participants aux EIC ont déclaré que la SIA-F n'avait pas incité les femmes à entreprendre un programme d'apprentissage dans un métier à prédominance masculine (15 des 39 entrevues, soit 38 %). Un certain nombre d'informateurs ont exprimé clairement cette opinion :

- [traduction] « Je ne pense pas du tout que ça les a influencées [...] [elles] ne vont certainement pas [...] prendre une décision de carrière en fonction de quelques milliers de dollars »



- [traduction] « pas du tout... parce que vous offrez une subvention incitative à une personne qui a déjà pris la décision d'y aller »
- [traduction] « l'argent ne suffit pas pour modifier un comportement ».

Les 5 femmes apprenties qui ont participé aux entrevues à titre d'informatrices clés ont convenu que la SIA-F n'avait exercé aucune influence sur leur décision d'être apprenties dans un métier à prédominance masculine. Trois d'entre elles ont dit avoir déjà commencé leur apprentissage avant d'apprendre l'existence de la subvention.

De même, aucun des 55 participants aux groupes de discussion (tous bénéficiaires de subventions) n'a mentionné que les subventions aux apprentis avaient influencé leur décision d'entreprendre une formation d'apprenti.

Quelques participantes aux groupes de discussion (5, toutes bénéficiaires de la SIA-F) ont indiqué que la SIA-F avait encouragé certaines personnes qui envisageaient déjà une carrière dans un métier à prédominance masculine à commencer leur apprentissage, car :

- elles savaient que la subvention aiderait à compenser la perte de revenu pendant la formation technique;
- la subvention indiquait que les femmes étaient « recherchées » dans le secteur des métiers.

L'une d'elles a expliqué ceci : [traduction] « Je voulais quand même devenir apprentie, mais la subvention m'a certes aidée parce que j'ai une petite fille et, sur le plan financier, ça allait être très difficile pour moi ».

Seulement 2 participants aux EIC (soit 5 %; tous dans le groupe représentant les employeurs) estimaient que la subvention avait effectivement influencé les décisions des femmes d'entreprendre et de poursuivre un programme d'apprentissage dans un métier à prédominance masculine. Selon ces participants, les femmes qui ont été influencées par la subvention sont celles qui éprouvaient des difficultés financières, en particulier les mères célibataires.

Il est ressorti de 6 entrevues (15 %) que la subvention a eu une *certaine* influence sur les décisions des femmes de devenir apprentie dans un métier admissible. Selon ces informateurs, les apprenties savaient que les subventions pouvaient :

- compenser financièrement les congés qu'elles devraient prendre pour suivre la formation technique;
- servir à payer des dépenses liées au travail;



- servir à rembourser des prêts.

Un informateur a suggéré que la subvention pourrait aider à orienter des femmes vers un métier admissible plutôt qu'un métier non admissible.

D'autres facteurs ont incité les femmes à entreprendre un programme d'apprentissage dans un métier à prédominance masculine

Lorsque nous avons demandé si d'autres facteurs influent sur les décisions des femmes d'être apprenties dans des métiers à prédominance masculine, plus de la moitié des personnes ayant participé aux EIC (17 des 32 entrevues, soit 53 %) ont parlé de considérations d'ordre matériel, notamment :

- la rémunération et les avantages sociaux attrayants ou un revenu stable (15 entrevues, ou 47 %);
- de nombreuses possibilités d'emploi ou la sécurité d'emploi (14 entrevues, ou 44 %);
- de bonnes conditions de travail (5 entrevues, ou 14 %).

Les informateurs clés ont également mentionné ces influences :

- la famille ou les amis (8 des 32 entrevues, ou 25 %);
- un intérêt intrinsèque pour le métier choisi ou la satisfaction d'accomplir un travail « pratique » (6 entrevues, ou 19 %);
- des modèles et mentors (5 entrevues, ou 14 %);
- les incitatifs financiers comme les subventions ou le financement fourni par des bandes (4 entrevues, ou 13 %);
- des programmes d'exploration des métiers (4 entrevues, ou 13 %). Lorsque nous avons posé des questions précises sur les mesures de soutien financier ou sur les programmes qui pourraient avoir influencé les apprenties, beaucoup d'autres personnes ont mentionné ces programmes (16 des 38 entrevues, soit 42 %);
- le rapport coûts-avantages plus attrayant pour un programme d'apprentissage que pour un programme d'études universitaires (3 des 32 entrevues, soit 9 %)
- le désir de déroger des normes en matière de genre (2 entrevues, ou 6 %)
- l'équité salariale dans les ateliers syndiqués (2 entrevues, ou 6 %)
- les organismes qui appuient les femmes dans les métiers (2 entrevues, ou 6 %)



La plupart des bénéficiaires de la SIA-F qui ont participé à des groupes de discussion (27 sur 30) ont expliqué en détail les influences sur leur décision d'être une apprentie dans un métier à prédominance masculine⁶¹. Elles ont mentionné :

- un intérêt à l'égard de la nature du métier ou une préférence pour le travail manuel (21);
- des avantages matériels comme une bonne rémunération et un emploi stable (8).

Voici certaines influences importantes exercées sur les décisions des femmes d'entreprendre un programme d'apprentissage, tirées de la revue de littérature :

- une éducation en bas âge au sujet des métiers traditionnellement à prédominance masculine;
- des modèles féminins;
- la famille et les amis.

Dans le cas des filles, l'influence des parents sur la poursuite d'une carrière dans les métiers est souvent négative. Selon une enquête réalisée en 2018 auprès de la population étudiante canadienne :

- 40 % des filles ont déclaré que leurs parents ne veulent pas qu'elles poursuivent une carrière dans les métiers spécialisés, comparativement à 34 % des garçons;
- seulement 13 % des filles ont déclaré être encouragées par leurs parents à faire carrière dans les métiers, comparativement à 31 % des garçons;
- seulement 12 % des filles étaient prêtes à envisager une carrière dans un métier, comparativement à 29 % des garçons;
- seulement 2 % des filles prévoient faire carrière dans un métier, par rapport à 14 % des garçons⁶².

La plupart des bénéficiaires de la SIA-F qui participent à des groupes de discussion (27 sur 30) ont discuté des facteurs qui influencent leur décision d'entreprendre un programme d'apprentissage dans un métier à prédominance masculine. La

⁶¹ Il y avait 30 bénéficiaires de la SIA-F parmi les 55 personnes ayant participé aux groupes de discussion. Certaines de ces personnes ont mentionné plus d'une influence.

⁶² Deussing, EDSC, Division de la recherche sur le marché du travail et les compétences, Direction de la politique économique (s.d.), « Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades » (en anglais seulement).



majorité (23) ont choisi leur métier plus tard dans leur vie, après avoir envisagé la possibilité d'entreprendre des études postsecondaires ou d'autres carrières, en raison de facteurs comme :

- une perte d'emploi, une séparation ou une blessure liée au travail;
- un désir d'obtenir de meilleures conditions de travail, plus de stabilité d'emploi, d'exercer un travail qui est pratique, ou de changer d'environnement.

Ces 23 bénéficiaires de la SIA-F ont découvert des possibilités de métiers par divers moyens, notamment :

- l'exploration aléatoire des possibilités de carrière;
- la recherche en ligne;
- des possibilités d'emploi inattendues (par exemple, des emplois temporaires qui se transforment en carrière);
- le réseautage ou le bouche-à-oreille.

Quelques-unes (4) ont choisi leur métier pendant leurs études secondaires ou peu après. Elles étaient guidées par leurs propres intérêts ou aptitudes. Les 4 ont bénéficié de l'appui des programmes qui ont facilité l'exploration des métiers spécialisés.

Contribution de la SIA-F à la progression

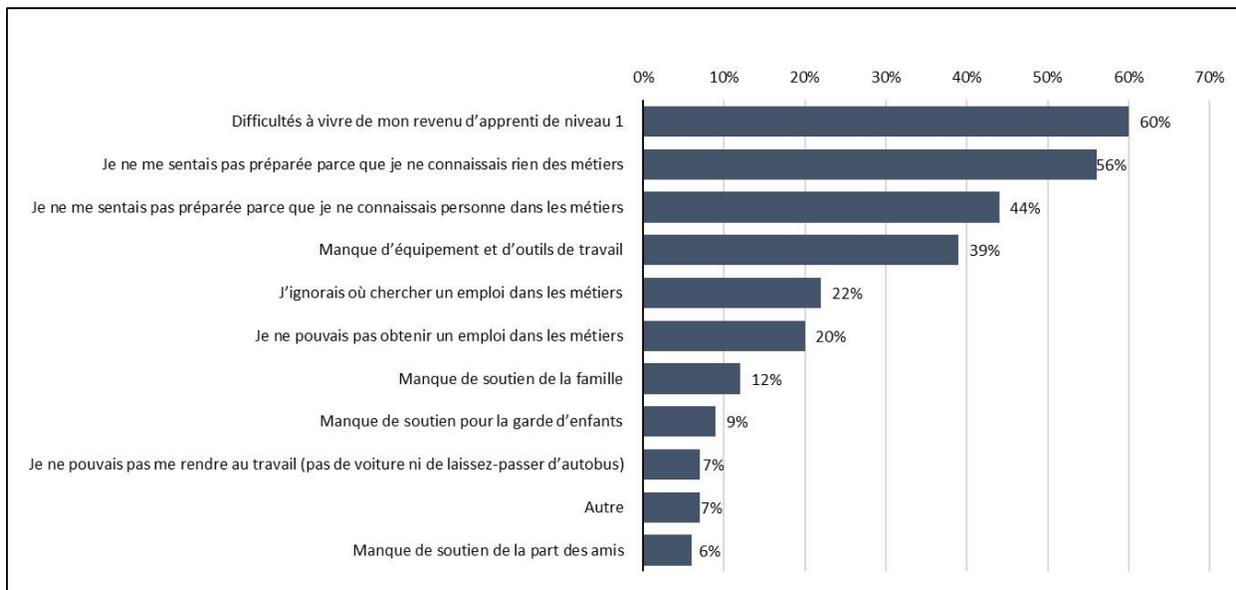
Les femmes sont davantage confrontées à certains obstacles (financiers et non financiers) à l'apprentissage que les hommes. La SIA-F a aidé les femmes à surmonter certains obstacles financiers.

Les personnes ayant répondu à l'enquête ont identifié divers obstacles présents au début des programmes d'apprentissage pour les apprenties

Les personnes qui ont répondu à l'enquête de la SRSA ont indiqué divers obstacles à l'apprentissage auxquels les femmes se heurtent (figure 24).



Figure 24: Obstacles au début de l'apprentissage des bénéficiaires de la SIA-F



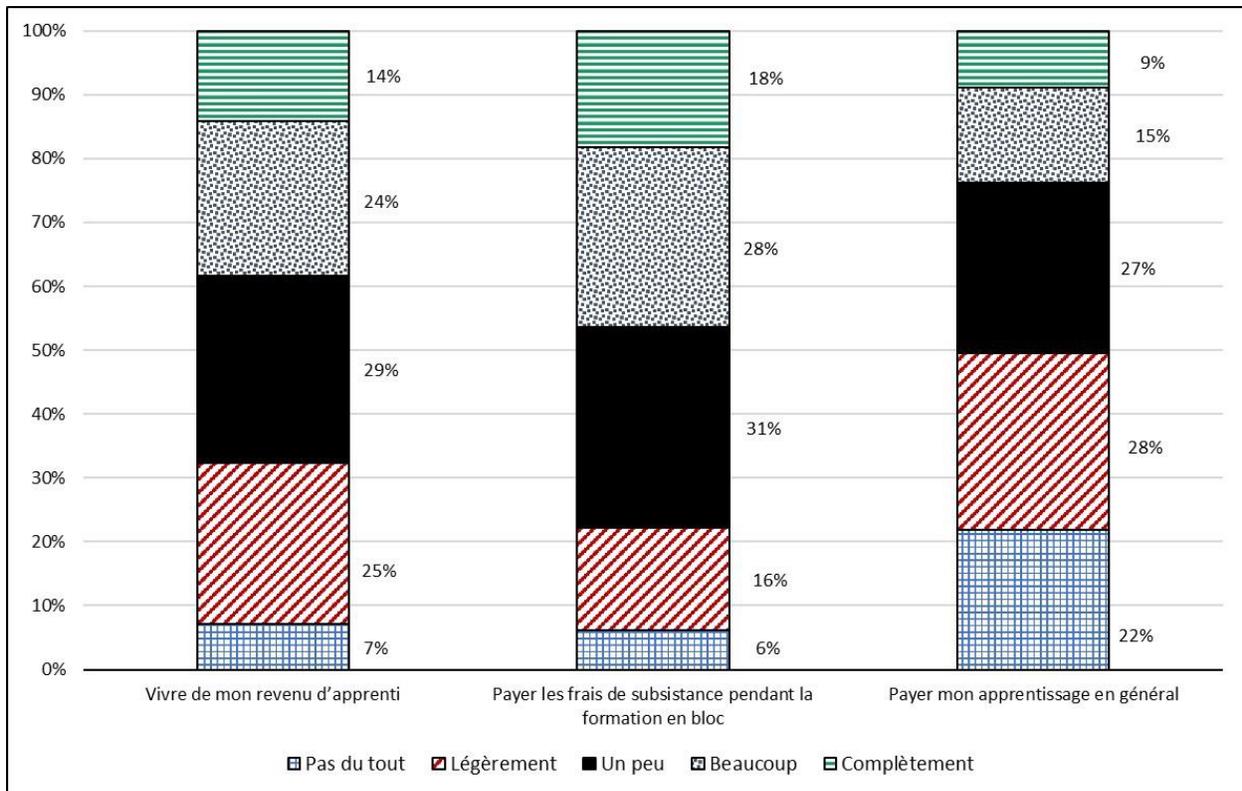
Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

Comme le montre la figure 24, la majorité (60 %) des bénéficiaires de la SIA-F ont fait état de difficultés à vivre de leur revenu en tant qu'apprenties de niveau 1. Les bénéficiaires de la SIA-F ont également dû faire face à d'autres défis financiers (figure 25) :

- 46 % ont continué de trouver qu'il était « beaucoup » ou « complètement » difficile de payer les frais de subsistance pendant la formation en bloc;
- 38 % ont trouvé qu'il était « beaucoup » ou « complètement » difficile de vivre de leur revenu d'apprentie;
- une proportion plus faible (24 %) de bénéficiaires ont trouvé qu'il était « beaucoup » ou « complètement » difficile de payer les frais liés à leur apprentissage en général.



Figure 25: Proportion de bénéficiaires de la SIA-F qui éprouvent diverses difficultés financières



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

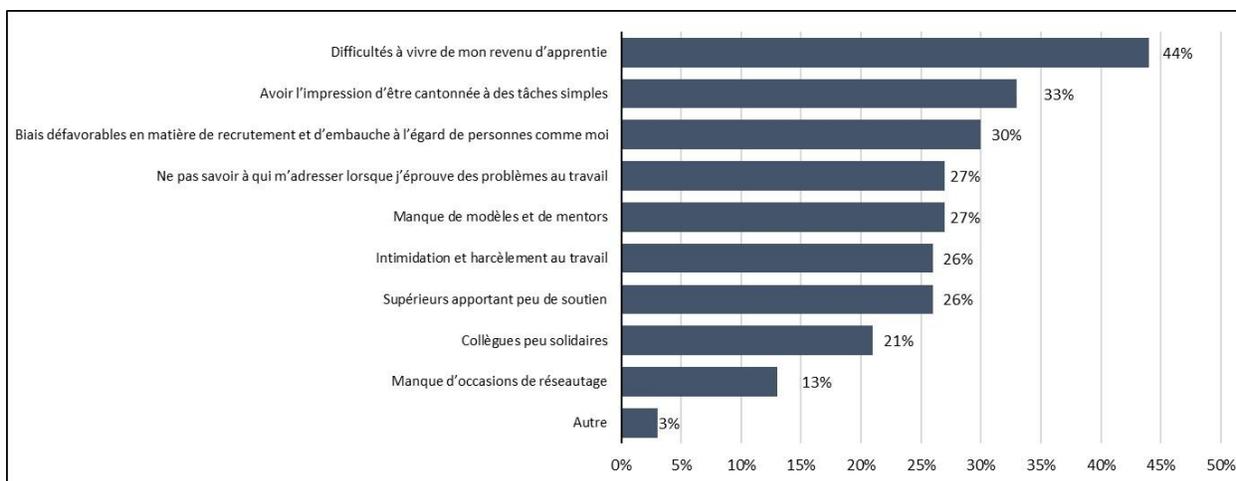


Les apprenties se heurtent à divers obstacles à la progression

Les répondantes à l'enquête de la SRSA (toutes des bénéficiaires de la SIA-F) ont cerné divers obstacles à la progression auxquels se heurtent les apprenties (figure 26) :

- difficultés à vivre de leur revenu d'apprentie (44 %)
- impression d'être cantonnée à des tâches simples (33 %)
- biais défavorables en matière de recrutement et d'embauche à l'égard de personnes comme elles (30 %)
- manque de modèles et de mentors (27 %)
- ignorer à qui parler en cas de problèmes au travail (27 %)
- superviseurs apportant peu de soutien (26 %)
- intimidation et harcèlement au travail (26 %)

Figure 26: Obstacles à la progression de l'apprentissage chez les bénéficiaires de la SIA-F



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Les milieux de travail non accueillants constituent un obstacle majeur à la progression des apprenties

Les participants aux EIC ont identifié des obstacles à la progression auxquels les bénéficiaires de la SIA-F continuaient de se heurter et les raisons pour lesquelles les femmes quittent les métiers spécialisés.

Dans une très grande majorité des entrevues (34 sur 40, ou 85 %), on a mentionné que les milieux de travail peu accueillants ou hostiles constituaient un obstacle majeur. Les informateurs clés ont expliqué que ces milieux de travail se caractérisent par :

- de l'intimidation;
- de la discrimination;
- de la misogynie;
- du harcèlement sexuel;
- le recours à des rituels d'initiation des nouveaux travailleurs (bizutage);
- l'exclusion sociale (qui fait en sorte que les femmes se sentent isolées).

Les femmes ont également rencontré des compagnons qui n'étaient pas solidaires ou qui ne voulaient pas les former.

Une informatrice a illustré la façon dont son employeur et ses collègues l'ont découragée, notamment en lui disant qu'elle devrait simplement démissionner, car [...] [traduction] « quand des femmes font leurs débuts, de nombreux ateliers ne les forment tout simplement pas. [...] Ils veulent les voir échouer [...] Ils ne les forment pas correctement. Ils ne leur donnent même pas un minimum d'attention. »

Des femmes ont évoqué des problèmes relatifs au signalement du harcèlement au travail. Une personne a expliqué que [traduction] « si, par exemple, vous dénoncez un gars aux Ressources humaines, vous serez vue comme la fille qui a dénoncé quelqu'un aux Ressources humaines et qui a causé un problème, et vous devrez ensuite vous tourner vers ces hommes et leur demander de vous former [...] Une fois que vous avez cette réputation, aucun homme [ne voudra] travailler avec vous. Ils craindront d'être dénoncés aux Ressources humaines [pour] avoir dit quelque chose de déplacé. Alors vous vous étiquetez, et vous vous mettez dans une petite boîte [en agissant ainsi]. »

Selon 2 informateurs clés, les incitatifs financiers ne compensent pas ces problèmes de culture en milieu de travail.

Lors d'une conférence tenue en 2018, des apprenties et travailleuses du secteur des métiers ont indiqué que les « stéréotypes et les milieux de travail peu accueillants »



constituaient « les plus gros obstacles auxquels font face les femmes » lorsqu'elles poursuivent une carrière dans les métiers spécialisés⁶³. Ces femmes préconisaient une tolérance zéro face aux mauvais comportements comme l'intimidation et le harcèlement sexuel, ce dernier étant l'une des raisons principales pour lesquelles les femmes quittent leur emploi dans ces métiers⁶⁴.

Près de la moitié des bénéficiaires de la SIA-F qui ont participé à des groupes de discussion (14 sur 30) ont déclaré avoir eu à faire face à des attitudes négatives envers les femmes dans les métiers à prédominance masculine. Par exemple :

- une remise en question de leurs compétences (6);
- un manque de respect de la part de leurs pairs masculins (1);
[traduction] « Dans les ateliers de carrosserie, les hommes ne vous respectent pas. Il est donc difficile de simplement gagner [leur] respect. Ça prend du temps. Parfois, ça n'arrive jamais. »
- des commentaires déplacés ou offensants (mentionnés par 4 bénéficiaires de la SIA-F);
- du harcèlement sexuel au travail (1).

Les apprenties se heurtent à d'autres obstacles à la progression

Voici d'autres obstacles dont ont discuté les participants aux EIC et aux groupes de discussion :

- Les responsabilités familiales liées à la garde d'enfants ou à la planification familiale. Des personnes ayant participé à des EIC et à des groupes de discussion ont souligné que les heures irrégulières dans la construction rendent difficile l'obtention de services de garde d'enfants. Plus de la moitié des personnes ayant participé aux EIC (22 entrevues, soit 55 %) et 10 participantes aux groupes de discussion (8 bénéficiaires de la SIA-F et 2 femmes bénéficiaires de la SIA régulière) ont fait état de ce problème.
 - Plus de la moitié des personnes ayant participé à des EIC ont indiqué que l'absence de mesures d'adaptation pour les responsabilités en matière de garde d'enfants constitue un obstacle à la progression ou pousse les femmes à mettre fin à leur apprentissage (22 des 40 entrevues, soit 55 %).

⁶³ FCA (2020g), p. 2.

⁶⁴ Nicol (2019), p. 6-7.



- Une participante au groupe de discussion a expliqué que son employeur lui permettait de commencer à travailler plus tard afin qu'elle puisse emmener ses enfants à la garderie le matin. Selon elle, peu d'employeurs sont prêts à adapter les horaires. Elle mentionne également que de tels accommodements peuvent créer des tensions avec les collègues de travail.
- De la difficulté à trouver des employeurs prêts à embaucher des femmes, à trouver un emploi stable ou à trouver un compagnon pour les former. Ce problème a été soulevé durant 15 entrevues (soit 38 %) et par 2 participantes aux groupes de discussion (toutes 2 étaient bénéficiaires de la SIA-F).
- Des problèmes liés à la qualité de la formation et du mentorat en cours d'emploi offerts aux apprenties (11 entrevues, soit 28 %). Six participantes aux groupes de discussion ont également mentionné ne pas avoir reçu une formation couvrant l'éventail complet des compétences nécessaires afin de progresser. Elles étaient toutes des bénéficiaires de la SIA-F.
- L'absence d'installations appropriées, comme des salles de bain pour les femmes (11 entrevues, soit 28 %).
- La difficulté à trouver de l'équipement ou des outils de protection individuelle de la bonne taille (6 entrevues, ou 15 %).
- Des enjeux financiers comme le faible salaire, la perte de salaire pendant la formation, ou le coût de l'équipement nécessaire (6 entrevues, ou 15 %)⁶⁵. L'une de ces informatrices a expliqué que l'assurance-emploi n'était pas suffisante, surtout pour les femmes qui gagnent le seul revenu de la famille et qui [traduction] « ne peuvent pas se permettre d'avoir un salaire réduit pendant leur formation ».
- Le manque de possibilités d'avancement ou de promotion qui sont plutôt offertes aux collègues masculins (4 entrevues, ou 10 %).
- La difficulté à obtenir un congé pour terminer un module de formation. Deux bénéficiaires de la SIA-F et 1 bénéficiaire de la SIA régulière ont mentionné ce problème dans les groupes de discussion.

⁶⁵ L'une des 6 informatrices clés répondait à une autre question; 5 répondaient à une question précise sur les obstacles.

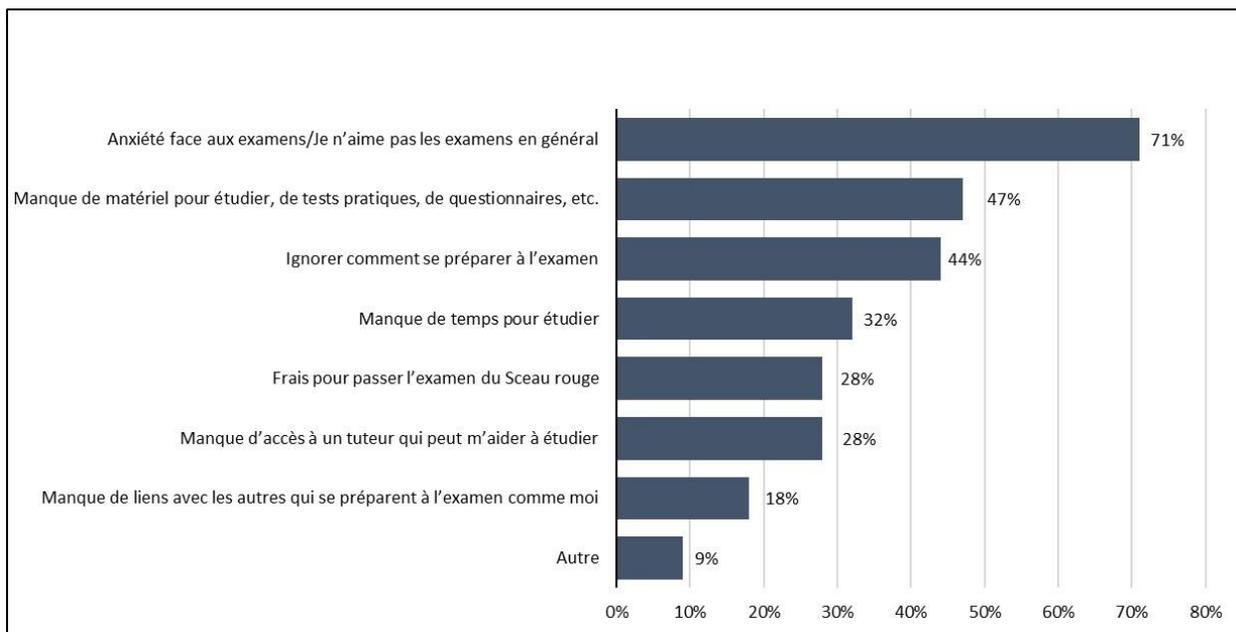


Les apprenties doivent surmonter divers obstacles pour réussir l'examen du Sceau rouge

Des bénéficiaires de la SIA-F qui ont répondu à l'enquête de la SRSA ont mentionné diverses difficultés relatives à l'examen du Sceau rouge (voir la figure 27) :

- de l'anxiété liée aux tests (71 %);
- un manque de matériel pour étudier comme des tests pratiques ou des questionnaires (47 %);
- le fait d'ignorer comment se préparer à l'examen (44 %);
- le manque de temps pour étudier (32 %);
- les frais pour passer l'examen du Sceau rouge (28 %)

Figure 27: Obstacles à l'achèvement d'un programme d'apprentissage et la réussite de l'examen du Sceau rouge chez les bénéficiaires de la SIA-F



Source : SRSA (2024), National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement). Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



La SIA-F a aidé les apprenties à progresser de diverses façons

Les bénéficiaires de la SIA-F ont rapporté, dans l'enquête de la SRSA, diverses façons dont la subvention les encourageait à continuer de progresser. Consulter la figure 28.

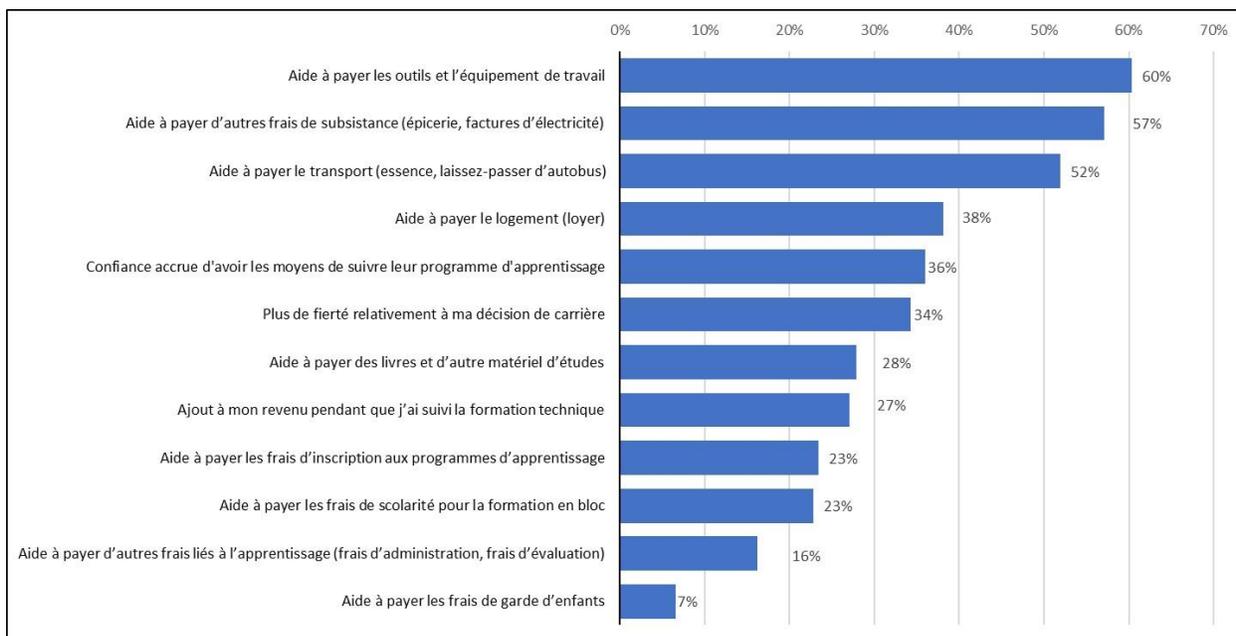
La subvention les a aidées à payer :

- les outils et l'équipement de travail (60 %);
- les frais de subsistance, comme les factures d'épicerie ou d'électricité (57 %);
- le transport, comme l'essence ou un laissez-passer d'autobus (52 %).

Plus d'un tiers des répondantes ont déclaré que la SIA-F avait apporté un réconfort psychologique et une validation en plus d'un soutien financier concret :

- 36 % ont déclaré que le fait de recevoir une subvention leur a donné l'assurance qu'elles avaient les moyens de suivre leur programme d'apprentissage;
- 34 % ont déclaré qu'elles étaient fières de leurs décisions de carrière.

Figure 28: Les différentes utilisations de la subvention par les bénéficiaires de la SIA-F



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Les participantes aux EIC ont signalé que la SIA-F a contribué à aplanir les obstacles financiers (8 des 39 entrevues, soit 21 %). Une autre a déclaré que la subvention n'était pas assez importante pour influencer sur sa décision de suivre un programme d'apprentissage, mais qu'elle avait aidé à combler l'écart de revenu laissé par l'assurance-emploi.

En réponse à une question distincte, les informateurs dans le cadre de 40 entrevues, ainsi que 38 participants aux groupes de discussion, ont déclaré que les femmes ont utilisé la subvention pour :

- couvrir des frais de subsistance courants comme le loyer, l'épicerie, l'essence ou les factures (50 % des EIC et 47 % des participants aux groupes de discussion);
 - éviter de contracter des dettes, comme des prêts étudiants, ou en rembourser (15 % des EIC et 8 % des participants aux groupes de discussion);
 - couvrir les frais de services de garde d'enfants (13 % des EIC et 3 % des participants aux groupes de discussion);
 - une personne a fait remarquer en entrevue que la subvention permettait de gérer des dépenses imprévues comme les réparations de voiture, ce qui est important pour les personnes qui se situent au bas de l'échelle salariale;
- acheter les outils ou l'équipement essentiels (33 % des EIC et 58 % des participants aux groupes de discussion). Les 5 participantes aux entrevues du groupe des apprenties ont déclaré que la subvention les avait aidées à payer leurs outils ou leur équipement de travail;
- payer les frais de scolarité (18 % des EIC et 18 % des participants aux groupes de discussion);
- couvrir les coûts de déplacement liés au travail (3 % des EIC et 11 % des participants aux groupes de discussion);
- compenser la perte de salaire vécue pendant la formation technique (15 % des participants aux EIC);
- couvrir des dépenses personnelles, comme des dépenses de divertissement (13 % des participants aux groupes de discussion).

Cinq participants aux entrevues (sur 39) ont soulevé que la subvention incitait les femmes à persévérer dans leur apprentissage, notamment pendant la formation technique ou les premiers stades de l'apprentissage lorsque les salaires sont habituellement plus bas. Au cours d'une entrevue, une personne a indiqué que certaines femmes auraient démissionné sans la subvention.



Cette notion a été confirmée par une autre informatrice qui a expliqué que la subvention lui avait fourni un soutien financier crucial alors qu'elle se trouvait dans la partie inférieure de l'échelle salariale en tant que nouvelle apprentie. Comme elle l'a déclaré : [traduction] « J'aurais probablement abandonné complètement le métier sans la subvention. La subvention peut sembler dérisoire dans le grand ordre des choses, mais cet argent m'a vraiment permis de rester en vie. Il était... essentiel ».

Quelques informatrices ont affirmé que la subvention n'avait pas eu d'impact important (3 entrevues sur 40, soit 8 %).

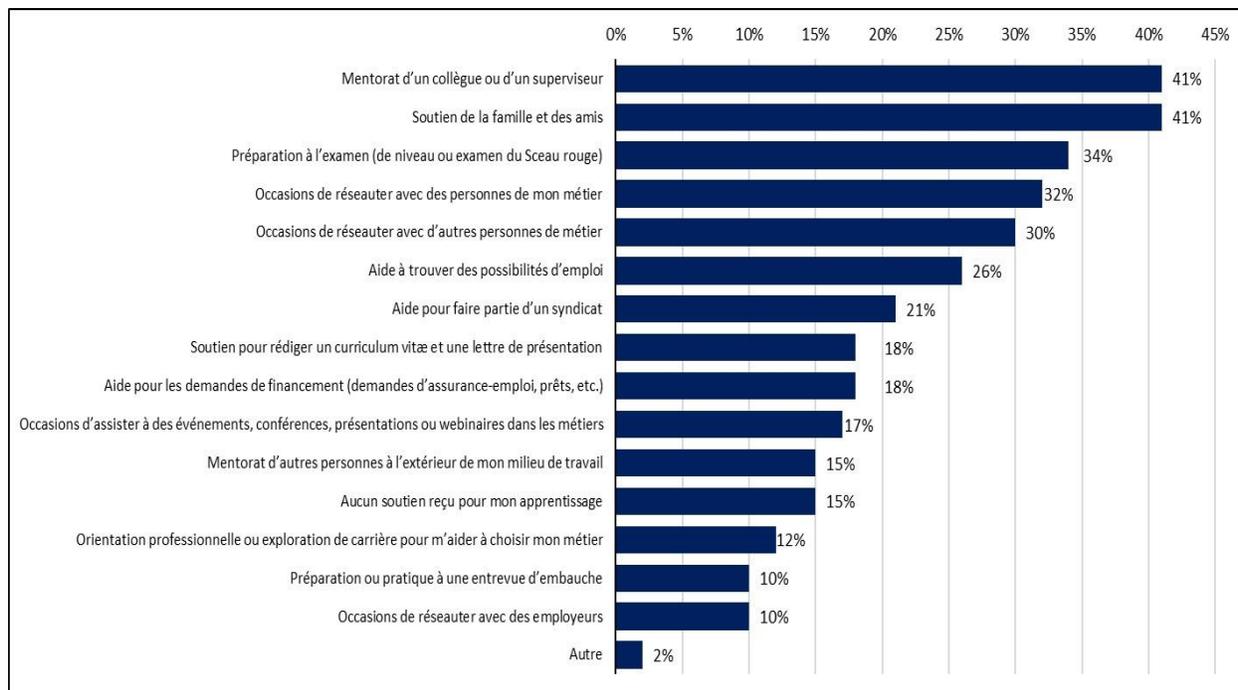
D'autres facteurs ont aidé les bénéficiaires de la SIA-F à continuer de progresser dans leur apprentissage

L'enquête de la SRSA a montré que le mentorat et un réseau de soutien constitué de la famille et des amis sont des facteurs clés qui aident les femmes dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine à poursuivre leur apprentissage (figure 29) :

- 41 % ont indiqué avoir été mentorées par un collègue ou un superviseur au travail;
- 41 % ont indiqué avoir reçu du soutien de leur famille et de leurs amis pour poursuivre leur apprentissage.



Figure 29: Facteurs qui ont aidé les bénéficiaires de la SIA-F à continuer de progresser dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

Autres facteurs ou mesures de soutien qui pourraient aider les femmes à progresser

Les participants aux groupes de discussion (au nombre de 23, hommes et femmes) ont mentionné d'autres sources de revenu utilisées pendant leur apprentissage.

Plus de la moitié (14 sur 23) ont mentionné que le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi pendant les blocs de formation les a aidés à réduire leur endettement ou à joindre les 2 bouts.

Quelques-uns (4) ont utilisé des prêts gouvernementaux, mais aucun n'a mentionné utiliser ou connaître le prêt canadien aux apprentis.

Voici d'autres sources de financement mentionnées :

- la déduction pour outils admissibles;



- d'autres programmes gouvernementaux (par exemple, les allocations provinciales couvrant certaines dépenses liées à la formation);
- un soutien financier fourni par l'employeur;
- des prêts bancaires ou des cartes de crédit.

Les participants aux EIC ont discuté de divers autres facteurs et mesures de soutien qui pourraient aider les femmes à progresser. Ils ont mentionné :

- le mentorat, y compris l'enseignement pratique, en milieu de travail, et le soutien par les pairs impliquant d'autres femmes de métier (14 des 40 entrevues, ou 35 %);
- des programmes et politiques visant à rendre le milieu de travail plus accueillant en éliminant l'intimidation, le harcèlement et la discrimination (10 des 40 entrevues, ou 25 %);
- des mesures de soutien financier pour combler l'écart salarial pendant la formation ou pour couvrir des dépenses comme la garde d'enfants, le transport, les outils et les frais de scolarité (10 entrevues, ou 25 %);
- des organismes non gouvernementaux qui soutiennent les apprenties (10 entrevues, ou 25 %);
- plus de soutien pour les services de garde d'enfants (9 entrevues, soit 23 %).

Dans les groupes de discussion, des participants ont mentionné les mêmes mesures de soutien :

- le mentorat (6 participants de divers groupes);
- la création de programmes et de politiques pour rendre le milieu de travail plus accueillant (5 bénéficiaires de la SIA);
- plus de mesures de soutien pour les services de garde d'enfants (3 bénéficiaires de la SIA-F et une bénéficiaire de la SIA régulière).

Perceptions de la SIA-F

Les apprentis avaient des perceptions différentes de la SIA-F.

Certains apprentis estimaient que la SIA-F était injuste

La SIA-F visait à encourager les apprenties à travailler dans des métiers à prédominance masculine.



La majorité des participants aux EIC ont rapporté des perceptions négatives de la SIA-F (23 des 38 entrevues, soit 61 %).

Près de la moitié (17 sur 38, soit 45 %) ont mentionné que des hommes se sont plaints que la subvention était injuste ou discriminatoire. Fait à noter, dans le groupe d'apprenties interviewées, les 5 ont déclaré que les hommes se plaignaient de la subvention.

Les demandes ont été approuvées uniquement sur la base d'une identification en tant que « femme » sur le formulaire de demande. Quelques participants aux EIC (7 sur 38, soit 18 %) ont indiqué que certains hommes apprentis ont présenté une demande en s'identifiant en tant que femmes et ont reçu la subvention⁶⁶.

Le Programme de subventions aux apprentis reconnaît que ces types de questions délicates associées au soutien des groupes méritant l'équité ne se limitent pas à la SIA-F.

Les bénéficiaires de la SIA-F (16 femmes) qui ont participé aux groupes de discussion ont traité des perceptions de la subvention. La plupart ont signalé des commentaires négatifs, des réactions ou de l'envie de la part de pairs masculins qui pensaient que cette subvention était injuste (13 sur 16). Quelques-unes (trois) ont déclaré que leurs tentatives d'expliquer l'objectif de la subvention à des pairs masculins avaient eu peu d'influence sur leurs attitudes.

Deux participants soulignent que les perceptions négatives de la SIA-F sont amplifiées au Québec. Elles ont déclaré que des mesures provinciales profitant aux apprenties suscitaient déjà de la jalousie chez les hommes de métier.

Quelques bénéficiaires de la SIA-F ont été contrariées que certains apprentis masculins aient pu recevoir cette subvention. Ces 3 participantes croient néanmoins que la SIA-F devrait être rétablie.

Certains apprentis non admissibles (hommes et femmes) pensaient que la SIA-F était injuste

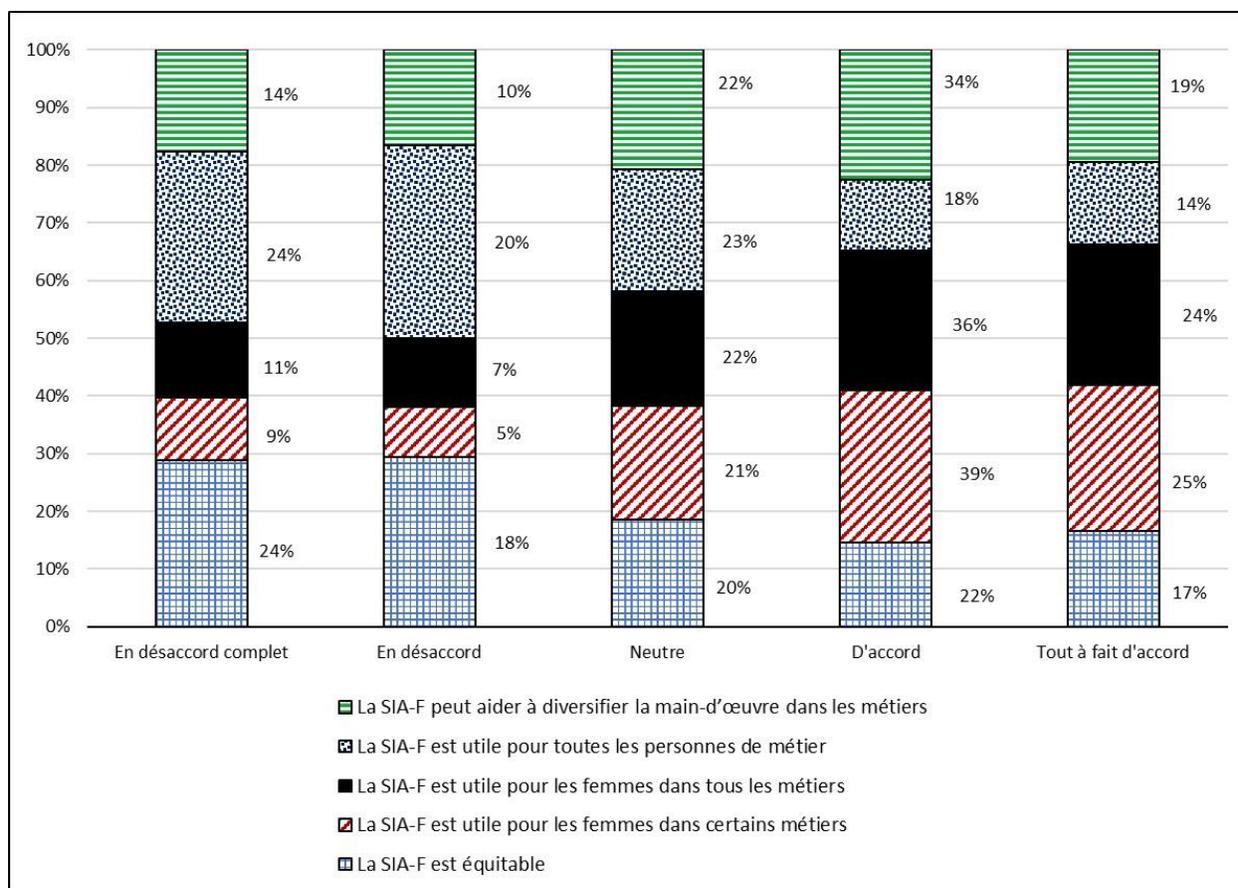
L'enquête de la SRSA comportait une série de questions pour évaluer comment les apprentis non admissibles percevaient la SIA-F (voir la figure 30). Les hommes apprentis ainsi que les femmes apprenties dans les métiers désignés Sceau rouge qui ne sont pas à prédominance masculine n'étaient pas admissibles à cette subvention. Parmi les apprentis non admissibles qui ont répondu à l'enquête :

⁶⁶ L'évaluation ne s'est pas penchée davantage sur ces déclarations concernant l'identité de genre.



- seule une minorité était d'accord (22 %) ou tout à fait d'accord (17 %) pour dire que la SIA-F était équitable;
- plus de la moitié était d'accord (34 %) ou tout à fait d'accord (19 %) pour dire que la SIA-F pouvait aider à diversifier la main-d'œuvre des métiers;
- une majorité était soit d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la SIA-F était utile pour les femmes dans certains métiers (64 %) ou pour les femmes dans tous les métiers (60 %).

Figure 30: Perception de la SIA-F chez les apprentis non admissibles



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.



Certaines apprenties non admissibles estimaient également que la SIA-F était injuste

Les entrevues avec des informateurs clés ont révélé que certaines femmes non admissibles, comme des coiffeuses, se demandaient pourquoi elles avaient été exclues ou estimaient que leur exclusion était injuste (5 des 38 entrevues, soit 13 %). Certaines femmes estimaient que le fait d'être exclues dévalorisait leur emploi. Certaines apprenties de troisième et quatrième année dans les métiers admissibles estimaient que la SIA-F n'était pas équitable parce qu'elle ne s'appliquait qu'aux 2 premières années, et qu'elles ne l'avaient pas reçue.

Quelques femmes bénéficiaires de la SIA ayant participé à des groupes de discussion ont formulé des commentaires semblables. L'une d'entre elles s'est dite frustrée d'être exclue de la SIA-F parce que :

- les femmes dans les métiers exclus ont elles aussi des difficultés financières;
- cette exclusion a dévalorisé leurs métiers;
- son métier (technicienne au service des pièces) est « surtout à prédominance masculine », elle est la seule femme à occuper ce poste dans son entreprise, et il est « très rare » de trouver d'autres femmes qui font le même travail.

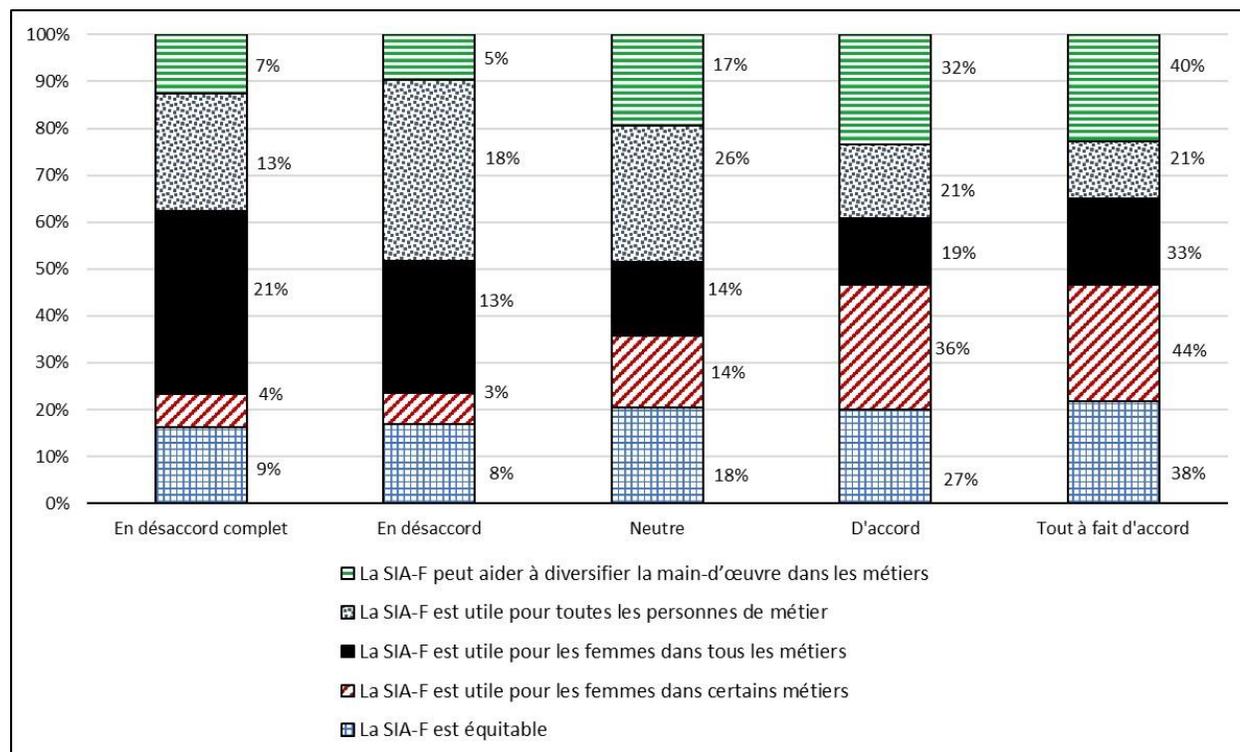
Deux cuisinières ont fait remarquer que, même si leur métier n'était pas considéré comme à prédominance masculine dans le cadre de la SIA-F, il existe encore des déséquilibres de pouvoir qui défavorisent les femmes.

L'enquête de la SRSA a également permis de cerner les perceptions de la SIA-F chez les femmes non admissibles (figure 31) :

- lorsque les réponses sont combinées, 17 % sont en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation selon laquelle la SIA-F est équitable;
- 18 % sont neutres.



Figure 31: Perception de la SIA-F chez les femmes non admissibles



Source : SRSA (2024). National Survey of Apprenticeship Grant Recipients (en anglais seulement), évaluation des subventions aux apprentis. Enquête menée pour la Direction de l'évaluation d'EDSC. Rapport technique non publié.

Certains apprentis non admissibles (hommes et femmes) voyaient la SIA-F d'un bon œil

Quelques bénéficiaires de la SIA-F (trois) dans les groupes de discussion ont souligné que certains hommes comprenaient la justification de la subvention et étaient même favorables au fait que les femmes obtiennent un montant plus élevé de subvention.

Deux participantes aux groupes de discussion qui n'ont obtenu que la SIA régulière voyaient la SIA-F de façon positive. L'une d'elles s'est dite heureuse que d'autres femmes l'aient reçue et estimait que la SIA-F aurait dû être renouvelée. L'autre a mentionné que la SIA-F pouvait inciter des bénéficiaires à persévérer malgré les défis auxquels elles sont confrontées en tant que femmes dans des métiers à prédominance masculine.

Les 10 hommes participant aux groupes de discussion ont exprimé des opinions positives au sujet de la SIA-F et de la présence des femmes dans les métiers :



- Deux hommes dans des métiers à prédominance non masculine ont fortement appuyé la SIA-F, l'un suggérant son élargissement pour inclure les personnes de diverses identités de genre.
- Un homme dans un métier à prédominance masculine a dit qu'il était « fantastique » que la subvention incite les femmes à se lancer dans les métiers.

Quelques participants aux EIC ont indiqué que les apprenties non admissibles se plaignaient peu (4 des 38 entrevues, soit 11 %).

Composante 3 : Impact de la pandémie de COVID-19

Impact de la COVID-19 sur le Programme de subventions aux apprentis, la progression des apprentis et l'emploi

La pandémie de COVID-19 a eu des effets négatifs sur l'emploi et l'apprentissage, mais certains métiers ont été touchés plus sérieusement que d'autres.

La pandémie a eu des effets négatifs sur l'emploi et l'apprentissage

Il y a eu une baisse de 30 % de l'emploi dans les métiers désignés Sceau rouge au printemps 2020 en raison de la COVID-19⁶⁷.

Dans près de la moitié des entrevues (20 sur 41, ou 49 %), des participants aux EIC ont partagé des commentaires quant aux diverses façons dont la pandémie a nui à la disponibilité du travail.

La pandémie a causé :

- des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité en milieu de travail, ce qui a fait en sorte que des travailleuses et travailleurs sont demeurés à la maison;
- des fermetures de ports, ce qui a affecté les chaînes d'approvisionnement;
- des pénuries de matériaux;
- des restrictions d'accès à l'équipement.

Résultats :

- des retards dans les activités opérationnelles;

⁶⁷ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).



- des arrêts de travail, ralentissements de travail, et mises à pied.

Les participants aux groupes de discussion (8 sur 31, ou 26 %) ont également noté une réduction des heures de travail.

Quelques participants aux EIC ont déclaré que la fermeture des sites de travail a fait en sorte que les apprentis ont tardé à satisfaire aux exigences de leur programme (8 des 41 entrevues, soit 20 %).

L'emploi dans les métiers désignés Sceau rouge a rebondi et excédé les niveaux d'avant la pandémie en décembre 2020⁶⁸. À titre de comparaison, l'emploi général au Canada n'a repris aux niveaux d'avant la pandémie qu'en septembre 2021, bien qu'en mars 2022, le taux de chômage ait chuté à un creux record de 5,3 %⁶⁹.

L'impact de la pandémie sur les personnes de métier a varié

Comme l'a fait remarquer Statistique Canada dans un rapport de 2021, l'impact des restrictions liées à la COVID sur les apprentis et les compagnons a varié. Les apprentis travaillant dans le secteur des services essentiels comme l'énergie, les services d'utilité publique, et les métiers liés à la construction, étaient moins susceptibles de voir leur emploi interrompu ou leur certification retardée en raison des fermetures causées par la pandémie. Les travailleurs des industries de services non essentiels étaient les plus susceptibles de dépendre de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Par exemple, « [d]ans certains domaines, comme la coiffure et l'éducation à la petite enfance, plus de 70 % des compagnons ont reçu la PCU en 2020 »⁷⁰.

Dans près du tiers des entrevues, on a reconnu explicitement que l'impact de la pandémie sur l'apprentissage variait selon le métier (13 sur 41, soit 32 %). Quelques personnes ayant participé aux entrevues ont déclaré que les métiers du secteur des services étaient plus touchés et ont été touchés par une forte diminution de l'emploi (7 entrevues, soit 17 %). D'autres individus ont déclaré que les apprentis des métiers de la construction étaient les moins touchés parce qu'ils étaient considérés comme des travailleurs essentiels (5 entrevues, soit 12 %).

⁶⁸ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).

⁶⁹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, supplément de septembre 2021, cité dans EDSC, DGPSS, Politique économique et DGCE, Information sur le marché du travail (s.d.). Le taux de chômage était de 5,7 % en février 2020, contre 6,8 % en septembre 2021 et 5,5 % en février 2022. Voir aussi Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées », tableau 14-10-0287-03.

⁷⁰ Statistique Canada, *Le Quotidien* (6 décembre 2021). Consulter également FCA (2021a), p. 7.



Quelques informateurs clés ont déclaré que les apprentis étaient plus touchés que les compagnons (3 sur 41, soit 7 %). Deux informateurs ont noté que des apprentis de première et de deuxième année ont été mis à pied plus souvent que les apprentis de niveaux plus avancés.

Parmi les 17 participants aux groupes de discussion qui ont abordé la question des changements survenus après la levée des restrictions liées à la pandémie, 3 (soit 18 %) ont noté une diminution de la demande de travailleurs dans l'industrie des services ou les métiers qui ne sont pas à prédominance masculine, comme les coiffeurs ou les cuisiniers.

Questions relatives à la demande et à l'admissibilité

Selon Statistique Canada, les nouvelles inscriptions d'apprentis et les certifications ont toutes 2 diminué en 2019 par rapport à 2018, ce qui poursuit ainsi une tendance remontant à 2014⁷¹.

Pendant la pandémie, les nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage ont chuté de 28,5 % en 2020 par rapport à 2019. La certification des apprentis était aussi en baisse de 32,7 %⁷².

Une diminution importante du nombre de demandes de subventions aux apprentis a coïncidé avec la pandémie. Le programme recevait plus de 61 000 demandes de SIA par année au cours des 3 exercices précédents, avant que ce nombre ne baisse à moins de 44 000 au cours de l'exercice 2020 à 2021.

Au cours de la période de 2 ans allant de l'exercice 2019 à 2020 à l'exercice 2020 à 2021 :

- le nombre de demandes de SIA-F est passé de 4 932 à 3 811;
- le nombre de demandes de SAFA est passé de 28 556 à 19 274;
- dans l'ensemble, le nombre total de demandes de subvention a chuté de 29,9 %⁷³;

⁷¹ Statistique Canada (2021).

⁷² Statistique Canada, *Le Quotidien* (6 décembre 2021).

⁷³ Données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis.



- le nombre de subventions aux apprentis accordées a également diminué de 36 %⁷⁴.

Avant la pandémie, plus de la moitié de tous les répondants à l'enquête du FCA (52 %) disaient avoir éprouvé des difficultés lorsqu'ils ont présenté une demande. Les problèmes rapportés comprenaient la difficulté à remplir des documents ou à trouver des réponses à leurs questions⁷⁵.

L'ajout de l'utilitaire de téléversement de documents dans le processus de demande en ligne en novembre 2020 a entraîné une augmentation des soumissions en double au début de sa mise en service parce que certains apprentis n'ont pas pu confirmer la réception de leurs demandes. Cette situation a provoqué une brève augmentation des taux de rejet⁷⁶.

La majorité des participants aux EIC ont convenu que la pandémie a causé, ou probablement causé, une baisse du nombre de demandes de subventions aux apprentis (22 des 34 entrevues, soit 65 %). Ils ont indiqué que l'admissibilité des apprentis était en baisse et ont donné quelques explications :

- les apprentis n'ont pas pu terminer la formation technique requise en raison de la fermeture des écoles, de l'annulation des cours et des examens, ou de l'incapacité de réussir la formation en ligne (14 entrevues, ou 41 %);
- les apprentis n'étaient pas en mesure de consacrer les heures requises de formation en cours d'emploi en raison de mises à pied ou de fermetures des lieux de travail (7 entrevues, ou 21 %);
- les apprentis ne souhaitaient pas suivre une formation en ligne, ce qui les a amenés à retarder leur formation (3 entrevues, ou 9 %);
- il y avait moins d'apprentis inscrits (3 entrevues);

⁷⁴ Informations fournis par la Division des métiers et de l'apprentissage de la Direction générale des compétences et de l'emploi à la Direction de l'évaluation en août 2022.

⁷⁵ FCA (2019a), p. 8.

⁷⁶ Informations fournis par la Direction générale des prestations et des services intégrés et par la Division des métiers et de l'apprentissage de la Direction générale des compétences et de l'emploi à la Direction de l'évaluation en août 2021.



- il y avait des retards dans la réception des lettres d'attestation des autorités provinciales qui dépassaient la période d'admissibilité des apprentis (2 entrevues, ou 6 %) ⁷⁷.

La pandémie de COVID-19 a contribué à la baisse des revenus d'emploi des bénéficiaires de subventions aux apprentis ⁷⁸

Le revenu d'emploi moyen et médian des bénéficiaires a diminué en 2020 en raison de la pandémie (figure 32).

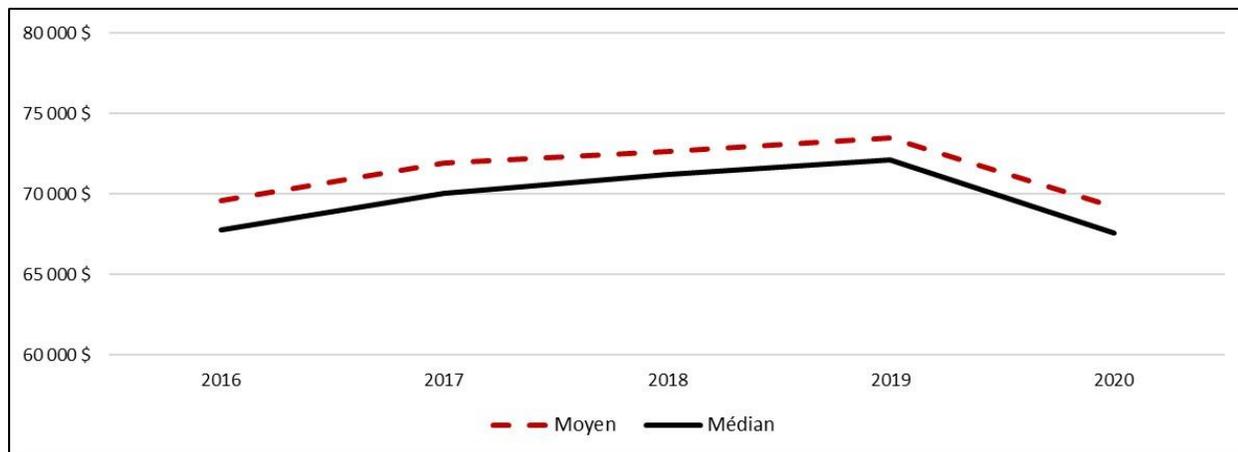
Leur revenu d'emploi moyen est passé de 73 500 \$ en 2019 à 69 170 \$ en 2020. De même, leur revenu d'emploi médian est passé de 72 120 \$ en 2019 à 67 570 \$ en 2020.

⁷⁷ Deux informateurs clés ont noté que certains apprentis ont connu des retards dans la réception de leurs lettres d'attestation des autorités provinciales (en raison, par exemple, de la fermeture de bureaux). Selon un informateur clé, certains ont reçu leurs lettres avec plus d'un an de retard. Par conséquent, ils n'étaient plus admissibles aux subventions.

⁷⁸ En raison du manque de données disponibles, il a été impossible d'analyser l'évolution du revenu d'emploi par profession en 2021 et pendant la période postpandémique. La base de données du FFT1 fournit des informations sur le revenu d'emploi jusqu'en 2020.



Figure 32: Revenu d'emploi moyen et médian des bénéficiaires de subventions aux apprentis qui ont obtenu leur certificat dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge, de 2016 à 2020⁷⁹



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le revenu d'emploi des bénéficiaires en 2020 variait dans les 10 principaux métiers désignés Sceau rouge

La variation en pourcentage du revenu d'emploi attribuable à la COVID-19 en 2020 par rapport à 2019 (période pré-pandémique) variait selon le métier. Consulter la figure 33.

C'est dans le métier de la coiffure que la plus forte baisse des revenus d'emploi a été enregistrée. Le revenu d'emploi moyen et médian a diminué de 16,42 % et de 29,28 %, respectivement, par rapport à 2019.

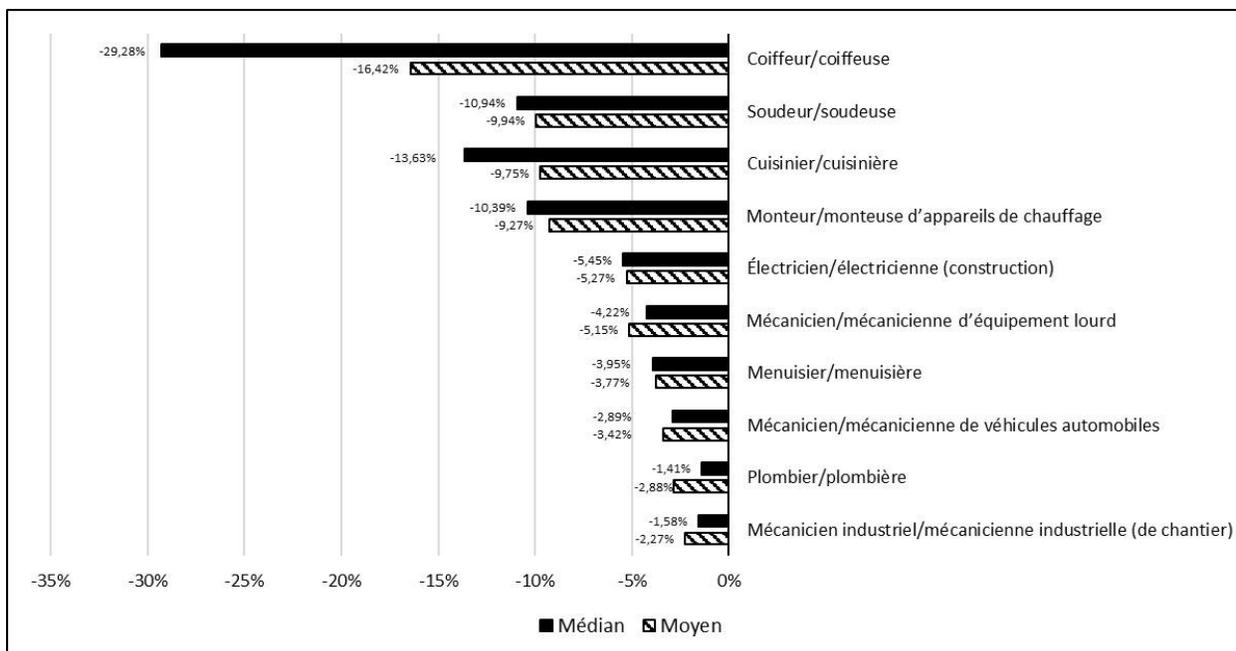
⁷⁹ La durée des programmes d'apprentissage varie selon le métier. La plupart des apprentis prennent plus de temps (1,5 fois plus) pour terminer leurs programmes que la durée officielle prescrite. Par exemple, un programme d'apprentissage censé nécessiter 4 ans prend souvent 6 ans à terminer. Les taux de certification des bénéficiaires et des non-bénéficiaires ont été comparés après des périodes équivalant à 1,5 fois et 2 fois la durée du programme.



Par ailleurs, c'est le métier de la mécanique industrielle (de chantier) qui a été le moins touché, avec une baisse des revenus d'emploi moyen et médian de 2,27 % et 1,58 %, respectivement.

Une baisse plus importante du revenu d'emploi a été observée pour les métiers qui ne sont pas considérés comme des services essentiels et dont l'activité a cessé en 2020.

Figure 33: Variation en pourcentage du revenu d'emploi moyen et médian des bénéficiaires de subventions aux apprentis titulaires d'un certificat pendant la pandémie de COVID-19 (2020) par rapport à la période pré-pandémique (2019)



Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024). Données administratives des subventions aux apprentis liées aux données du SIAI, du PCA et du FFT1.

Remarque : Toutes les valeurs sont exprimées en dollars constants de 2020.

La pandémie a eu un impact sur la formation et la progression des apprentis

La majorité des participants aux EIC (26 des 40 entrevues, ou 65 %) ont déclaré que la formation avait été entravée ou retardée, tant en milieu de travail qu'en classe, par :



- la fermeture des établissements de formation technique et des lieux de travail;
- les restrictions en matière de distanciation physique et les politiques de vaccination qui ont réduit la taille des classes;
- la réduction des possibilités de passer des examens de niveau;
- l'incapacité de travailler les heures requises pour progresser.

Deux informateurs ont déclaré que de nombreux apprentis avaient abandonné leurs programmes ou changé de carrière en raison d'un manque de travail, d'interruptions dans la formation, de préoccupations en matière de sécurité ou de l'importance accordée à leurs responsabilités familiales.

Certains ont noté que la formation technique était passée à l'enseignement à distance (15 des 40 entrevues, soit 38 %). Ce mode d'enseignement a apporté son lot de difficultés et d'avantages :

- les cours en ligne ont permis à certains apprentis de poursuivre leurs programmes sans trop prendre de retard;
- la réduction des dépenses de transport, de stationnement et de repas;
- un nombre suffisant d'apprentis ont aimé l'option à distance que les établissements de formation technique ont continué d'offrir;
- l'enseignement en ligne ne fonctionnait pas bien lorsque le contenu nécessitait une formation pratique ou pour les apprentis n'ayant pas ordinateur;
- certains apprentis, qui n'aimaient pas assez l'enseignement en ligne, ont mis leur formation technique sur pause jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre la formation en personne.

Les 31 participants aux groupes de discussion qui ont traité des répercussions de la pandémie ont mentionné ce qui suit :

- une baisse de la qualité de la formation technique (n=9) en raison de l'instauration de l'enseignement à distance, du manque d'apprentissage pratique et de la compression du contenu des cours;
- la réduction des heures de travail a retardé la progression (n=8);
- les retards dans la formation technique en raison d'éclosions de la COVID, de fermetures intermittentes d'écoles ou de reports de programmes (n=7);
- la réduction de la fréquentation scolaire en raison de l'imposition de la vaccination obligatoire (n=1);



- le non-respect de la date limite de présentation des demandes en raison de problèmes administratifs comme des retards dans la réception des lettres d'attestation (n=1).

Parmi les 17 personnes qui ont discuté des changements survenus après la levée des restrictions liées à la pandémie, quelques-unes ont signalé une qualité moindre de la formation technique (n=3) en lien avec :

- des classes comptant un plus grand nombre d'étudiants;
- le besoin de changer d'école;
- des connaissances moindres au début de l'apprentissage en milieu de travail.

La pandémie a touché certains groupes d'apprentis différemment

Les participants aux EIC ont observé certaines différences dans la façon dont la pandémie a touché certains groupes d'apprentis. Ils ont mentionné ce qui suit :

- les apprentis de l'industrie des services comme les coiffeuses et coiffeurs, les cuisinières et cuisiniers ont connu des perturbations plus importantes que ceux des services essentiels (5 des 33 entrevues, soit 15 %) et bon nombre des apprentis les plus touchés étaient des femmes;
- les apprentis aux niveaux d'entrée (premier et deuxième niveaux) étaient davantage touchés par les mises à pied; ceux qui se situaient au bas de l'échelle salariale avaient de la difficulté à composer avec l'augmentation du coût de la vie (5 entrevues, soit 15 %);
- les chefs de famille monoparentale et les familles ayant de jeunes enfants ont été très touchés par la fermeture des écoles et des garderies (5 entrevues, soit 15 %).

Selon Statistique Canada, « les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de se retrouver au chômage pendant la pandémie, en raison des importantes pertes d'emplois dans l'industrie des services, où les femmes représentent la majeure partie de la main-d'œuvre »⁸⁰.

Les apprentis des métiers les plus touchés par la pandémie étaient plus nombreux à compter sur la PCU. En outre, plus de la moitié (56 %) des femmes ayant obtenu un

⁸⁰ Statistique Canada, *Le Quotidien* (6 décembre 2021).



certificat ont reçu la PCU, comparativement à un peu plus du tiers (36 %) des hommes⁸¹. Consulter l'annexe N pour en savoir plus.

On pourrait donc s'attendre donc à ce que « [l]a baisse des nouvelles inscriptions et de l'obtention de certificat chez les femmes apprenties [ait été] proportionnellement plus importante que celle observée chez leurs homologues masculins ». En effet, chez les femmes, en 2020, le nombre de nouvelles inscriptions a diminué de 3 447 (-32,9 %) et le nombre de certificats obtenus de 2 460 (-38,5 %)⁸².

À titre de comparaison, les nouvelles inscriptions chez les hommes ont reculé de 18 672 (-27,8 %). Au niveau des certifications, il y a eu une baisse de 14 649 (-31,9 %).

La pandémie a eu des effets positifs pour certains apprentis

Selon certains participants aux groupes de discussion (12 sur 43), la pandémie n'a pas eu d'impact important sur leur progression ou leur situation d'emploi.

Au total, 12 des 31 participants aux groupes de discussion ont parlé des effets positifs de la pandémie, notamment :

- des classes plus petites, ce qui a permis davantage d'interaction avec les instructeurs (n=3)⁸³;
- l'exemption des examens provinciaux (n=3);
- un intérêt accru pour leur métier ou plus de motivation à entreprendre un programme d'apprentissage (n=3);
- l'enseignement hybride, qui offrait un meilleur accès au matériel en ligne (n=2);
- une demande plus élevée de travailleurs dans les services essentiels, comme la construction (n=2).

Des participants aux groupes de discussion (17 sur 55) ont discuté des changements survenus après la levée des restrictions liées à la pandémie, notamment :

- la demande accrue de main-d'œuvre, y compris pour des apprentis (n=7);

⁸¹ Su, S. et Jin, H. (2021).

⁸² Statistique Canada, *Le Quotidien* (6 décembre 2021).

⁸³ Une bénéficiaire de la SIA-F a également dit que les classes de plus petite taille avaient un impact négatif, affirmant que de telles classes réduisaient les interactions de groupe et le sentiment de camaraderie.



- la levée des mesures de sécurité en milieu de travail (n= 4), par exemple permettre à un plus grand nombre de gens de travailler en personne ou sans porter de masque.
- l'amélioration de la formation technique (n=2) en raison de la reprise de l'enseignement en classe ou de l'option d'enseignement à distance.

Conclusion

Les apprentis qui ont pris part aux entrevues et aux groupes de discussion ont déclaré que l'influence du Programme de subventions aux apprentis sur l'accès aux formations d'apprenti ou la poursuite de l'apprentissage était limitée. Si les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont affiché des taux de progression et de certification plus élevés que les apprentis ayant un profil similaire mais n'ayant pas bénéficié de subventions (non-bénéficiaires), divers facteurs peuvent avoir contribué à ces taux plus élevés. En plus du Programme de subventions aux apprentis et des critères d'admissibilité aux subventions, il y a d'autres facteurs comme un degré de motivation variable, l'obtention d'un autre emploi et les autres mesures de soutien financier offertes aux apprentis. En raison des limites de la méthodologie de l'évaluation, il n'a pas été possible d'évaluer le lien de causalité entre le fait de recevoir la subvention, d'une part, et la progression de l'apprentissage et la certification, d'autre part, ni d'attribuer ces résultats aux subventions.

L'achèvement de la formation d'apprenti et l'obtention d'un certificat de compétence permettent d'occuper un meilleur emploi et d'être mieux rémunéré. Les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont donc un revenu plus élevé une fois leur formation d'apprenti terminée, comparativement aux non-bénéficiaires ayant un profil similaire, parce qu'ils présentent des taux de certification professionnelle plus élevés en raison de divers facteurs. Les hommes ont un revenu plus élevé que les femmes après avoir complété leur formation d'apprenti. Cette situation s'explique en partie par le fait que les femmes sont concentrées dans les métiers moins bien rémunérés.

La proportion de femmes qui choisissent les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine a augmenté à un rythme plus rapide depuis l'instauration de la SIA-F en 2018. Il y a fort probablement de multiples causes à cette augmentation, y compris le projet pilote de la SIA-F. Si la SIA-F a incité les femmes, dans une certaine mesure, à poursuivre leur apprentissage, l'influence qu'exerçait la subvention sur leur choix de métier a quant à elle été vraisemblablement limitée.



Bien que la SIA-F ait aidé les femmes apprenties à surmonter des obstacles financiers (par exemple, le coût des outils et les frais de subsistance), certains obstacles financiers et non financiers persistent. Les femmes sont confrontées à certains obstacles plus souvent que les hommes (dans les métiers à prédominance masculine comme dans d'autres carrières), comme des milieux de travail peu accueillants et la difficulté d'obtenir des services de garde d'enfants à des heures qui concordent avec leurs horaires de travail. C'est particulièrement le cas dans les métiers de la construction.

Certains apprentis non admissibles estimaient que la SIA-F était injuste ou discriminatoire parce qu'elle procurait un avantage indu à des femmes. Quelques informateurs clés interrogés (7 sur 38) ont déclaré que certains hommes apprentis ont présenté une demande en s'identifiant en tant que femmes et ont reçu la SIA-F, ce qui donne à certaines femmes une impression défavorable de la subvention.

La pandémie a retardé la progression de l'apprentissage et la certification. Elle a entraîné une réduction de l'emploi, du revenu, des inscriptions de nouveaux apprentis, de l'admissibilité aux subventions, et du volume de demandes. Les restrictions liées à la pandémie ont provoqué des retards dans la formation technique. Certains métiers ne se prêtaient pas à la formation en ligne, notamment dans le domaine de la coiffure. Enfin, certains travailleurs exerçant des métiers spécialisés ont subi plus de répercussions que d'autres, comme les femmes, les apprentis débutants, et les travailleurs du secteur des services.

Bibliographie

Documents gouvernementaux non publiés

Deussing, Marie-Anne. (S. d.). EDSC, Division de la recherche sur le marché du travail et les compétences, Direction de la politique économique. « Attitudes and perceptions of Canadian youth towards careers in the trades : Improving over time? » (en anglais seulement)

Emploi et Développement social Canada (EDSC). Direction de l'apprentissage et des initiatives sectorielles. (2020). « Indigenous People in Skilled Trades » (en anglais seulement).

_____. Direction de l'information sur le marché du travail. Division de l'analyse et de la recherche en politique et géomatique. (2021). « Research Note : Black Canadians in the Skilled Trades. » (en anglais seulement)



- ____. Direction générale des politiques stratégiques et de service (DGPSS). (S.d.a.). « Labour Market Backgrounder : Indigenous Peoples » (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. (S.d.b.). « Labour Market Backgrounder : Visible Minorities. » (en anglais seulement)
 - ____. DGPSS. Politique économique et DGCE. Information sur le marché du travail. (S. d.). « Canada's Labour Market Recovery, February 2020 to September 2021 » (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2014). *Évaluation sommative du Programme des Subventions aux apprentis, phase 1.*
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2017). *Document Review for the Evaluation of the Apprenticeship Grants (AG) Program* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2018). *Evidence from the 2015 National Apprenticeship Survey* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2019a). *The Patterns of Use of Employment Insurance and Canada Apprentice Loan among Apprenticeship Grants Recipients : Evidence from the Linked Apprenticeship Grant, Canada Apprentice Loan and Employment Insurance Administrative Databases* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2020). *Literature Review on the Impact of Student Financial Aid on Access to Post-Secondary Education and Persistence* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2022). *Apprenticeship Grants Evaluability Assessment* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2023). *Apprenticeship Grants literature and program document review* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2024a). *Apprenticeship Grants, Key Informant Interviews Technical Report* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2024b). *Apprenticeship Grants, Focus Groups Technical Report* (en anglais seulement).
 - ____. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2024c). *Apprenticeship Grants, Administrative Data Analysis Technical Report.* (en anglais seulement)
- Malatest, R. A. et associés. (2014). *Phase 2 Evaluation Report : Summative Evaluation of the Apprenticeship Grants* (en anglais seulement).



Phoenix Strategic Perspectives Inc. (2011). *Survey of Applicants to the Apprenticeship Incentive Grant (AIG) and Apprenticeship Completion Grant (ACG) Programs* (en anglais seulement).

Séguin, Anouk. (2021). « Comparaison des taux de certification, de persévérance et d'abandon chez les apprentis inscrits qui ont reçu des prêts ou des bourses. » Statistique Canada, Centre canadien de la statistique de l'éducation. Présentation PowerPoint.

SRSA. (2024). *National Survey of Apprenticeship Grant Recipients* (en anglais seulement). Rapport technique d'évaluation des subventions aux apprentis.

Rapports du Forum canadien sur l'apprentissage (publiés)

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA). (2004). *Accessing and Completing Apprenticeship Training in Canada: Perceptions of Barriers*.

_____. (2018a). *Making Apprenticeship a National Skills Priority*.

_____. (2018b). *Quality of Workplace Training: Apprentice Perspectives*. Apprentices in Canada ePanel Research Report.

_____. (2019a). *Apprentices in Canada ePanel: Research Report – Financial Incentives Survey 2019*.

_____. (2019b). *Communication and Inclusion in the Skilled Trades: Apprentice Perspectives*. Apprentices in Canada ePanel Research Report.

_____. (2019c). *Promoting Careers in the Skilled Trades to Indigenous Youth in Canada*.

_____. (2020a). *Apprentice Demand in Red Seal Trades: A 2020 National Labour Market Information Report*.

_____. (2020b). *Apprentice Well-Being: An Apprentices in Canada ePanel Report*.

_____. (2020c). *Apprenticeship Completion Rates*. Apprenticeship Snapshot 3.

_____. (2020d). *Apprenticeship Registration Trends*. Apprenticeship Snapshot 2.

_____. (2020e). *Career Entry and Program Progression: An Apprentices in Canada ePanel Report*.

_____. (2020f). *Evaluating Success in Pre-apprenticeship in Canada: Consultation Summary Report*.

_____. (2020g). *National Strategy for Supporting Women in the Trades*.

_____. (2020h). *The Future Demand for Apprentices*. Apprenticeship Snapshot 1.



- _____. (2020i). *The Impact of COVID-19 on Apprentices in Canada*. Apprentices in Canada ePanel.
- _____. (2021a). *Apprentice Demand in Red Seal Trades: A 2021 National Labour Market Information Report*.
- _____. (2021b). *Immigrant Parent Perceptions of Careers in the Skilled Trades, Final Report*.
- _____. (N.d.). *Results Report 2020*.

Autres publications

- Association des industries de l'automobile du Canada. (2016). *Advancing Women in Automotive Knowledge Exchange: Needs Assessment Report*.
- Cai, Jinghong. (2018). *A New Look at Apprenticeship : Linking School to 21st Century Skills*. National School Boards Association, Center for Public Education.
- Caliendo, M. et S. Kopeinig. (2008). Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. *Journal of Economic Surveys* 22:1, 31-72.
- Canada. Chambre des communes. (2018). *L'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens*. Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.
- Commission de la construction du Québec (CCQ). (2018). *Bilan annuel 2018 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*. Tiré de : https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan_PAEF_2018.pdf?la=fr-CA&rev=689919c1efb841b995b48355927e8277&hash=2CB13796EE245F33D48330864AC341DB
- _____. *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. Bilan des mesures 1997-2012*. (2012). Tiré de : https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/BilanFemmes1997_2012.pdf?la=fr-CA&rev=d6d50aafa2864859952854fcb0c6871b
- D'Agostino, R. B. (1998). Propensity score methods for bias reduction in the comparison of a treatment to a non-randomized control group. *Statistics in Medicine* 17:19, p. 2265-2281.
- Dehejia, R. H. et S. Wahba. (2002). Propensity Score Matching Methods for Non-experimental Causal Studies. *Review of Economics and Statistics* 84:1, 151-161.



- EDSC. DGPSS. Direction de l'évaluation. (2019a). *Évaluation des subventions aux apprentis*. Tiré de [Évaluation des subventions aux apprentis - Canada.ca](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00008-eng.pdf?st=55nk1aYT).
- Finnie, Ross, Michael Dubois et Masashi Miyairi. (2021). *How much do they make? New evidence on the early career earnings of trade certificate holders*. Education Policy Research Initiative and Labour Market Information Council.
- Frank, Kristyn et Emily Jovic. (2017). *Enquête nationale auprès des apprentis : Vue d'ensemble du Canada, 2015*. Statistique Canada.
- Frank, Kristyn et Marc Frenette. (2019). *Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?* Statistique Canada.
- Gunderson, Morley et Harry Krashinsky. (2016). Apprenticeship in Canada : An Increasingly Viable Pathway? *Challenge*. 59:5, 405-421.
- Hall, P., J. Racine et Q. Li. (2004). Cross-Validation and the Estimation of Conditional Probability Densities. *Journal of the American Statistical Association* 99, 1015-1026.
- Heckman, J. J., H. Ichimura et P. Todd. (1997). Matching as an Econometric Evaluation Estimator : Evidence from Evaluating a Job Training Program. *The Review of Economic Studies* 64, 605-654.
- Jin, Hyeongsuk et al. (2020). *Factors associated with the completion of apprenticeship training in Canada*. Insights on Canadian Society. Statistics Canada. Accessed at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2020001/article/00008-eng.pdf?st=55nk1aYT>.
- Lehmann, Wolfgang, Alison Taylor et Zane Hamm. (2015). 'Go west young man!' Youth Apprenticeship and Opportunity Structures in Two Canadian Provinces (en anglais seulement). *Journal of Education & Work* 28:1, 44-65.
- Levasseur, Karine et Stephanie Paterson. (2016). Jack (and Jill?) of all Trades - A Canadian Case Study of Equity in Apprenticeship Supports. *Social Policy & Administration* 50:5, 520-539.
- Malobicky, John Joseph. (2018). *A Program Evaluation Study for a Precision Manufacturing Apprenticeship Embedded in a Traditional High School Curriculum*. Ed.D., Université de Pittsburgh.
- Nicol, Janet. (2019). Time to Trade in Sexism for Fairness on the Job. *Herizons* 33:2, 6-7.



- Rosenbaum, P. R. et D. B. Rubin. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70:1, 41-55.
- Rubin, D. B. (1974). Estimating Causal Effects to Treatments in Randomised and Nonrandomised Studies. *Journal of Educational Psychology* 66, 688-701.
- Statistique Canada. Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées. Tableau 14-10-0287-03 : Consulté le 12 avril 2022 à https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028703&request_locale=fr.
- _____. Tableau 37-10-0123-01 : Caractéristiques démographiques des apprentis, Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710012301>.
- _____. Programmes de formation des apprentis inscrits, 2020. *Le Quotidien*, 6 décembre 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211206/dq211206c-fra.htm>.
- _____. *La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après un an*. Mars 2021. Consulté à https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2021001-fra.htm?utm_source=email&utm_medium=0262&utm_campaign=statcan-covid19-20210311.
- _____. La formation des apprentis au Canada, 2019. Consulté le 15 novembre 2021 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020083-fra.htm>.
- _____. (2017). *La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*. Statistique Canada.
- Su, S. et Jin, H. (2021). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les métiers spécialisés : Prestation canadienne d'urgence*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-595-m/81-595-m2022001-fra.pdf?st=xIAaS4GF>
- Taylor, Alison, Wolfgang Lehmann et Milosh Raykov. (2015). (2020) « Should I stay or should I go? Exploring High School Apprentices' Pathways. *Journal of Education & Work* 28:6, p. 652-676.



Annexes

Annexe A : Principales constatations de l'évaluation précédente⁸⁴

Les principales constatations de l'évaluation de 2019 des subventions aux apprentis étaient les suivantes :

- Les Subventions aux apprentis contribuent à la décision des apprentis de poursuivre leur formation, et au bout du compte, de l'achever. Toutefois, l'effet incitatif des subventions est perçu comme étant restreint, comme la majorité des informateurs clés et la très grande majorité des participants aux groupes de discussion considèrent les SA comme une « prime » et non comme un incitatif.
- Le fardeau financier continue d'être un problème pour les apprentis, plus particulièrement pour certains groupes sous-représentés, comme les femmes et la population autochtone.
- Les apprentis sont aux prises avec d'importants obstacles non financiers, tels que le manque de stabilité de l'emploi, le manque d'accès à la formation d'apprenti, le manque de soutien de la part des employeurs, ainsi que les préjugés envers les femmes qui choisissent de faire carrière dans les métiers spécialisés.
- Les bénéficiaires de subventions aux apprentis ont également reçu du soutien du régime d'assurance-emploi et du prêt canadien aux apprentis à divers degrés.
- La participation aux subventions aux apprentis, au prêt canadien aux apprentis et à l'assurance-emploi varie selon le sexe et la région. Par exemple, le pourcentage de femmes qui ne reçoivent que du soutien des subventions aux apprentis est plus élevé que celui des hommes.
- L'assurance-emploi est perçue par les informateurs clés comme étant une mesure de soutien importante, particulièrement pour les apprentis.
- La connaissance de la Subvention incitative aux apprentis et de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti varie selon le sexe et les groupes de métiers. La connaissance des subventions est moins élevée chez les femmes et

⁸⁴ EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2019a).



dans certains groupes de métiers (par exemple, coiffeurs/coiffeuses et cuisiniers/cuisinières) où les femmes sont surreprésentées.

- La participation à la Subvention incitative aux apprentis est passée de 74,8 % à 65,7 % entre 2010 et 2018, tandis que la participation à la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti est passée de 85,9 % à 73,3 % entre 2011 et 2018.
- De nombreux facteurs expliquent les difficultés liées aux taux de participation. Les bénéficiaires de subventions ont entendu parler des subventions après avoir commencé leur programme d'apprentissage plutôt qu'avant la période de présentation d'une demande, comme il le faudrait.
- La plupart des bénéficiaires admissibles qui n'ont pas présenté de demande au titre des 2 subventions ont indiqué qu'ils ne croyaient pas qu'ils y étaient admissibles. Certains bénéficiaires ont déclaré que le processus de demande n'était pas clair et qu'il comportait trop d'étapes.
- La majorité des informateurs clés interrogés ont indiqué que les subventions aux apprentis n'aident pas les groupes sous-représentés à entreprendre une formation d'apprenti.



Annexe B : Questions d'évaluation⁸⁵

Composante 1 : Évaluation formative du projet pilote SIA-F

1. Comment l'introduction de la SIA-F a-t-elle influencé la participation des femmes aux métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine⁸⁶?
 - a) Comment et quand les personnes ayant demandé la SIA-F ont-elles initialement pris connaissance du programme?
 - b) Certains groupes de femmes admissibles à la SIA-F sont-elles moins susceptibles de connaître l'existence de la subvention et pourquoi?
 - c) Dans quelle mesure leur connaissance du programme (et des autres mesures de soutien financier disponibles) a-t-elle influencé leur décision d'entreprendre une formation d'apprenti dans un métier désigné Sceau rouge à prédominance masculine, et pourquoi?
2. Dans quelle mesure la SIA-F contribue-t-elle à encourager les femmes dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine à continuer de progresser dans leur formation, une fois inscrites, et pourquoi?
 - a) Quelle est la proportion de toutes les apprenties inscrites dans des métiers désignés Sceau rouge admissibles qui ont demandé et obtenu la subvention?
 - b) À quelles fins les bénéficiaires de la SIA-F utilisent-elles l'argent de la subvention?

⁸⁵ EDSC, DGPS, Direction de l'évaluation (2022), *Apprenticeship Grants Evaluability Assessment* [analyse de l'évaluabilité des subventions aux apprentis] (approuvée par le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation en mai 2022). Les analyses effectuées pour répondre aux questions d'évaluation portaient sur les apprentis inscrits dans les métiers désignés Sceau rouge. En effet, les apprentis inscrits dans des métiers non désignés Sceau rouge ne sont pas admissibles aux subventions aux apprentis, et la structure des programmes d'apprentissage n'est pas la même. On ne peut donc pas comparer les apprentis des métiers non désignés Sceau rouge avec les bénéficiaires de subventions aux apprentis.

⁸⁶ Le Programme du Sceau rouge, officiellement connu sous le nom de Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier partout au Canada. L'industrie prend une part active à l'élaboration de la norme nationale pour chaque métier. Il s'agit d'un « partenariat entre les provinces et les territoires, qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la reconnaissance professionnelle dans leurs régions respectives, et le gouvernement fédéral. » Consulter le [programme du Sceau rouge](#) pour en savoir plus.



- c) Les bénéficiaires de la SIA-F continuent-elles de faire face à des obstacles financiers ou non financiers à la progression de l'apprentissage et à l'obtention d'un certificat?
 - d) Quels autres facteurs ou types de mesures de soutien pourraient aider davantage ces femmes à poursuivre leur progression dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine?
3. Comment la SIA-F est-elle perçue par les apprenties admissibles par rapport aux apprentis qui n'y sont pas admissibles (p. ex., les apprentis [hommes et femmes] dans les métiers désignés Sceau rouge qui ne sont pas à prédominance masculine)?

Composante 2 : Évaluation des impacts nets du Programme de subventions aux apprentis sur la progression, la certification et les résultats en matière d'emploi après le programme

4. La progression à chaque niveau (y compris la certification) se fait-elle à un taux plus élevé chez les bénéficiaires de subventions que chez les apprentis qui n'y sont pas admissibles (p. ex. les apprentis dans des métiers non désignés Sceau rouge) ou chez les non-bénéficiaires admissibles?
5. Quels sont les résultats en matière d'emploi des apprentis qui ont reçu les subventions, par rapport à ceux des apprentis qui n'en ont pas reçues?
- a) Ces résultats varient-ils selon le type de subventions reçues (SIA ou SAFA), la participation à d'autres programmes comme le PCA, la certification du Sceau rouge, le sexe ou d'autres facteurs relatifs à l'identité?

Question propre à la COVID (couverte par les 2 composantes)

6. Comment la pandémie de COVID-19 a-t-elle affecté sur l'admission aux programmes, la prestation de ces derniers, la progression des bénéficiaires de subventions et leur situation d'emploi⁸⁷?

⁸⁷ Il était impossible d'isoler l'impact de la pandémie de COVID-19 en raison du manque de données postpandémiques et de la courte période couverte. Toutefois, certaines analyses descriptives ont été effectuées pour mesurer les résultats avant et pendant la pandémie.



Annexe C : Métiers désignés Sceau rouge admissibles (26 mars 2024)⁸⁸

Il y a 54 métiers désignés Sceau rouge admissibles aux subventions aux apprentis :

- Mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole
- Technicien/technicienne d'entretien d'appareils électroménagers
- Technicien/technicienne en collision et en carrosserie automobile
- Technicien/technicienne en peinture d'automobiles
- Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles
- Boulanger-pâtissier/boulangère-pâtissière
- Chaudronnier/chaudronnière
- Briqueteur-maçon/briqueuse-maçonne
- Ébéniste
- Charpentier/charpentière
- Finisseur/finisseuse de béton
- Manœuvre en construction
- Électricien/électricienne (construction)
- Cuisinier/cuisinière
- Jointoyeur/jointeuse et plâtrier/plâtrière
- Poseur/poseuse de revêtements souples
- Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe A)
- Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe B)
- Vitrier/vitrière
- Coiffeur/coiffeuse
- Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd
- Opérateur/opératrice d'équipement lourd (bulldozer)
- Opérateur/opératrice d'équipement lourd (excavatrice)
- Opérateur/opératrice d'équipement lourd (tractopelle-rétrocaveuse)
- Électricien industriel/électricienne industrielle
- Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)

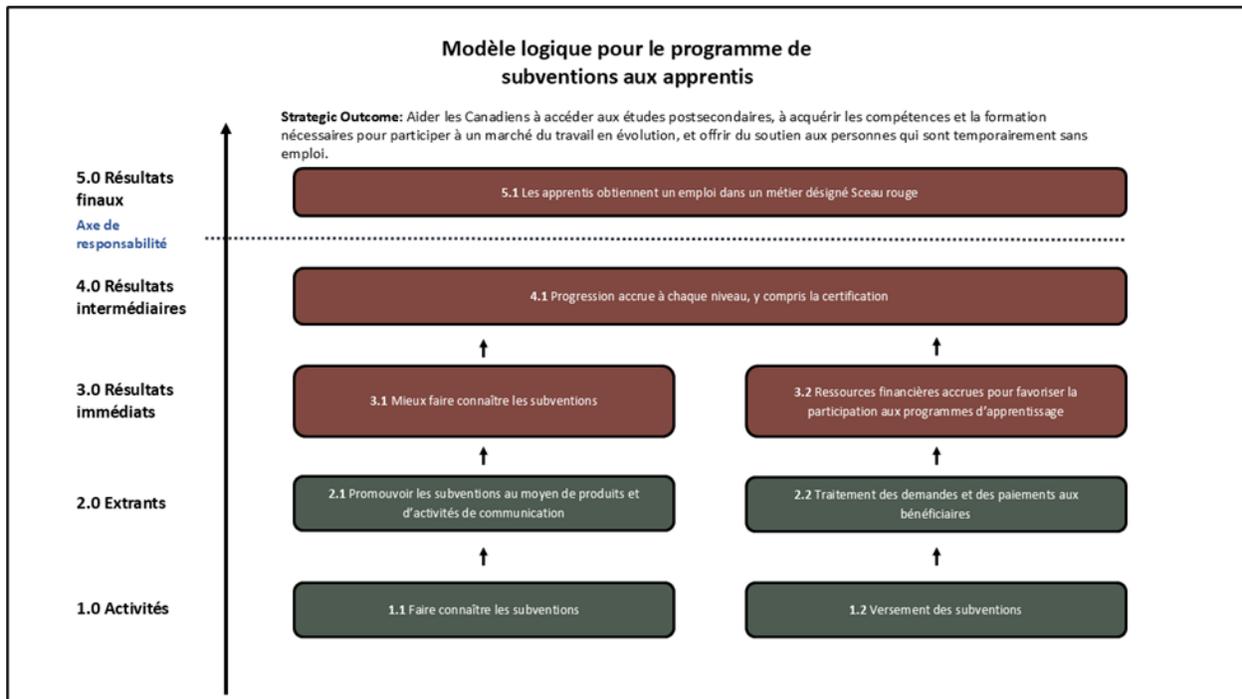
⁸⁸ [Métiers désignés Sceau rouge.](#)

- Technicien/technicienne en instrumentation et contrôle
- Calorifugeur/calorifugeuse (chaleur et froid)
- Monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste)
- Monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature)
- Monteur/monteuse de charpentes en acier (structural/ornemental)
- Horticulteur-paysagiste/horticultrice-paysagiste
- Latteur/latteuse (spécialiste de systèmes intérieurs)
- Machiniste
- Monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques
- Opérateur/opératrice de grue automotrice
- Technicien/technicienne de motocyclette
- Technicien/technicienne de système de chauffage à mazout
- Peintre et décorateur/décoratrice
- Technicien/technicienne au service des pièces
- Plombier/plombière
- Monteur/monteuse de lignes sous tension
- Technicien/technicienne de véhicules récréatifs
- Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé
- Couvreur/couvreuse
- Ferblantier/ferblantière
- Mécanicien/mécanicienne en protection-incendie
- Monteur/monteuse d'appareils de chauffage
- Carreleur/carreleuse
- Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse
- Opérateur/opératrice de grue à tour
- Réparateur/réparatrice de remorques de camions
- Mécanicien/mécanicienne de camions et transport
- Soudeur/soudeuse



Annexe D : Modèles logiques

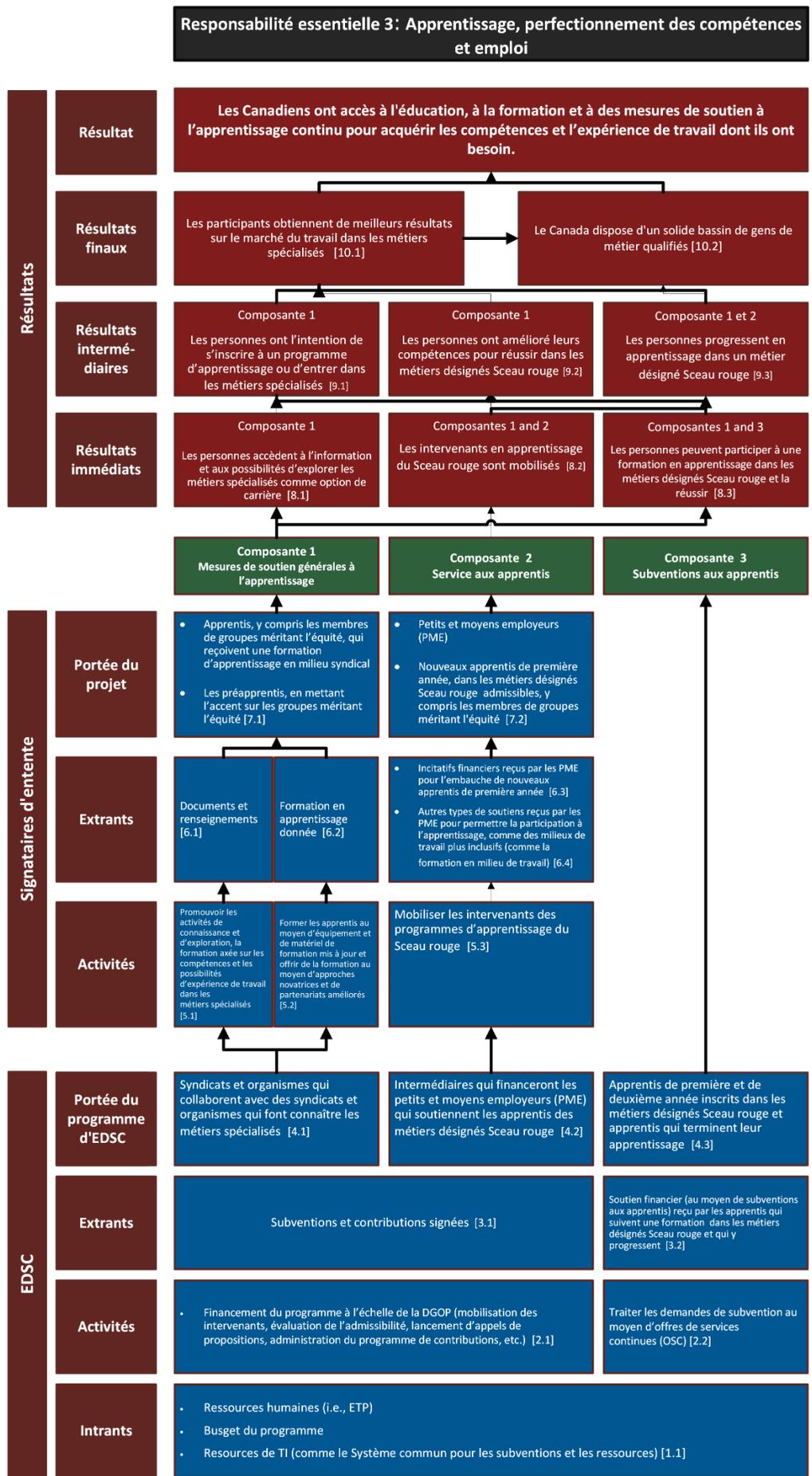
Figure 34: Programme de subventions aux apprentis, version de juin 2019



Source : EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2022). Apprenticeship Grants Evaluability Assessment (approuvée par le Comité de la mesure du rendement et de l'évaluation [CMRE] en mai 2022)



Figure 35: Stratégie canadienne de formation en apprentissage ⁸⁹



Source : EDSC, DGPSS, Direction de l'évaluation (2022). Apprenticeship Grants Evaluability Assessment (approuvée par le CMRE en mai 2022)

⁸⁹ L'évaluation formative du projet pilote de la SIA-F couvre la période allant de 2018 à 2023, tandis que l'évaluation sommative des impacts couvre la période allant de 2007 à 2021, jusqu'à l'année la plus récente pour laquelle des données administratives intégrées étaient disponibles au moment de l'évaluation. Cette évaluation repose sur le modèle logique des subventions aux apprentis qui était disponible au moment de l'élaboration du plan d'évaluation et de la méthodologie. Le modèle logique de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage est inclus dans le présent rapport d'évaluation uniquement à titre informatif.

Annexe E : Méthodologie – revue de la littérature et entrevues avec des informateurs clés

Par la Direction de l'évaluation

Revue de la littérature

- Analyse exhaustive de la documentation couvrant la période de 2015 à 2022, comprenant 102 sources tirées de revues universitaires, de la littérature grise et de documents gouvernementaux.
- Les recherches par mots-clés de la base de données Ebsco pour « apprenticeship » et « Canada », ainsi qu'une recherche ultérieure pour « apprenticeship evaluation research », ont produit une liste d'environ 75 sources universitaires en anglais.
- Les recherches ont également porté sur des thèmes expressément liés aux questions d'évaluation (par exemple, connaissance, sexe/genre, mesures de soutien financier).
- Des études internationales étaient incluses si elles portaient sur des thèmes étroitement liés à l'évaluation actuelle.
- Une sélection de documents gouvernementaux non publiés et de documents du programme a ensuite été ajoutée dans le cadre de l'examen des documents.

Limites et défis principaux

Il y a très peu de littérature académique récente sur l'apprentissage au Canada. L'examen s'appuie donc en grande partie sur des enquêtes et sondages réalisés auprès des apprentis, mais ces instruments présentent parfois des résultats ambigus, voire contradictoires.

Entrevues auprès des informateurs clés (menées par la Direction de l'évaluation)

Quelque 41 entrevues auprès d'informateurs clés (EIC) ont été menées auprès de 44 informateurs au total entre le 15 mai et le 29 septembre 2023 (de ce nombre, 3 entrevues comprenaient 2 participants chacune). Au total, 36 entrevues ont eu lieu en anglais et 5 en français. Il y avait 24 informatrices et 20 informateurs. Un des points forts à souligner est le nombre d'entrevues et la variété des points de vue des 6 groupes. La profondeur et la portée collectives de l'expertise des informateurs clés constituaient également des points forts.



Voici les 6 groupes d'informateurs désignés en collaboration avec les membres du groupe de travail sur l'évaluation :

- représentants ministériels (n= 8)
- partenaires provinciaux et territoriaux (n= 13, en 10 entrevues)
- représentants des fournisseurs de formation (n= 5)
- apprenties qui s'identifient comme femmes (n=5)
- organismes qui soutiennent les apprenties (n=8)
- représentants des employeurs (n= 5)

Principaux défis et limites

Des efforts ont été effectués pour assurer un bon degré de répartition géographique chez les participants dans chacun des 6 groupes d'informateurs clés. Toutefois, il n'y avait pas d'informateurs provenant des territoires.

Il s'est avéré difficile de recruter des participants francophones.

Il s'est également révélé difficile de recruter des femmes apprenties en raison des retards dans la production de listes d'échantillonnage à partir des données administratives. Les perspectives du groupe des apprenties ne sont donc pas représentées de façon complète et optimale.

Les questions d'entrevue étaient assez vastes pour s'appliquer à un groupe d'informateurs. Cependant, toutes les questions n'étaient pas pertinentes pour chaque informateur clé, selon son expérience individuelle. Par conséquent, des questions légèrement différentes ont été posées à certains groupes ou à des personnes au sein des groupes. De plus, certaines questions n'ont pas donné lieu à de nombreuses réponses. Il était difficile d'essayer de généraliser à partir d'une variété de réponses concernant une question en particulier lorsque tous et toutes ne se sont pas fait poser la même question. Il était également difficile d'établir des comparaisons entre les groupes.



Annexe F : Méthodologie des groupes de discussion

Par la Direction de l'évaluation

Parmi les 12 807 bénéficiaires de subventions aux apprentis inscrits à la base de données administrative du programme, 2 248 (soit 17,6 %) ont été invités à participer à un groupe de discussion. De ce nombre, 55 se sont portés volontaires (pour un taux de participation de 2,4 %). Neuf groupes de discussion ont été menés auprès de 55 apprentis entre le 2 novembre et le 7 décembre 2023. Sept groupes ont eu lieu en anglais et 2 en français. Parmi les participants, 45 femmes et 10 hommes étaient présents.

Voici les principaux critères utilisés pour former les groupes de discussion :

- inclure des apprentis de divers métiers et niveaux
- procéder à un suréchantillonnage de participants issus de groupes sous-représentés (Autochtones, personnes en situation de handicap et groupes racisés), car leurs taux de participation sont généralement plus faibles
- équilibrer la représentation des diverses régions et des 2 langues officielles et accorder la priorité aux régions plus densément peuplées
- favoriser les femmes qui ont obtenu des subventions par rapport à celles qui n'en ont pas obtenues (pour pouvoir répondre aux questions d'évaluation)
- inclure des participants masculins à des fins de comparaison
- regrouper les participants par fuseau horaire pour des considérations logistiques

Répartition géographique (n= 55) :

- Québec : 16 (29,1 %)
- Prairies : 13 (23,6 %)
- Ontario : 10 (18,2 %)
- Colombie-Britannique : 9 (16,4 %)
- Atlantique : 6 (10,9 %)
- Autre : 1 (1,8 %)

Catégories de participants :

- apprenties qui s'identifient comme femmes et ont reçu la SIA-F (n=28)



- apprenties qui s'identifient comme femmes et n'ont reçu que la SIA régulière (n=8)
- apprenties qui s'identifient comme femmes et ont obtenu leur certification et la SAFA (n=9, y compris 2 bénéficiaires de la SIA-F et 7 bénéficiaires de la SIA régulière)
- apprentis dans des métiers désignés Sceau rouge qui ne sont pas considérés comme étant à prédominance masculine (n=7)
- apprentis dans des métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine (n=3)
- catégorie annulée : apprenties qui s'identifient comme femmes et n'ont pas obtenu leur certification et la SAFA

Principaux défis et limites

Des efforts ont été déployés pour assurer une représentation régionale équilibrée. Toutefois, seulement 3 participants ont assisté à chacun des 2 groupes de discussion organisés dans le fuseau horaire du Pacifique, comparativement à 5, 6 ou 7 participants dans les 7 autres groupes de discussion.

L'échantillonnage raisonné a été utilisé pour diversifier le plus possible le profil des participants invités. Le nombre limité de réponses de la part de certaines catégories a fait en sorte que la composition des groupes de discussion ne représentait pas nécessairement tous les segments de la population de participants au programme.

Il a été difficile de recruter des apprentis qui s'identifiaient comme femmes et qui n'avaient pas obtenu leur certification et la SAFA (qui ont décroché ou abandonné la formation). Ce groupe de discussion a donc été annulé. La triangulation des constatations des groupes de discussion avec les constatations des EIC a compensé cette lacune.

Comme la base de données administratives du programme n'était pas à jour, certains groupes de discussion comptaient des catégories mixtes de participants plutôt que des groupes homogènes. Les modérateurs ont dû adapter les sujets de discussion dans de tels cas.



Annexe G : Méthodologie : analyse des données administratives couplées

Réalisé par la Direction de l'évaluation

Bases de données administratives

- SIAI : de 2008 à 2020
- Données sur les subventions aux apprentis : de 2008 à 2020
- Données sur le PCA : de 2015 à 2020
- Vecteur de statut de l'assurance-emploi : de 2008 à 2020
- FFT1 : fichier sur la famille T1 (données sur le revenu pour les déclarants) : de 2008 à 2020

Nettoyage des bases de données

- Les dossiers des bénéficiaires de subventions aux apprentis se trouvent à la fois dans la base de données administratives des subventions aux apprentis et dans le SIAI, tandis que ceux des non-bénéficiaires se trouvent exclusivement dans le SIAI.
- Les travailleurs qualifiés ont été retirés de la base de données du SIAI. En fait, les travailleurs qualifiés ne se sont jamais inscrits à un programme d'apprentissage. Ils ne sont donc pas admissibles aux subventions.
- Seuls les apprentis inscrits dans un métier désigné Sceau rouge sont demeurés dans le SIAI.
- Une fois que les ouvriers qualifiés et les apprentis d'un métier non désigné Sceau rouge ont été retirés de l'échantillon, les vrais doublons ont pu être identifiés et supprimés.

Couplage de bases de données

- Après avoir supprimé les travailleurs qualifiés et les apprentis des métiers non désignés Sceau rouge, les apprentis du SIAI qui n'ont pas été appariés à une personne dans les données administratives des subventions aux apprentis font partie du groupe témoin.
- Les couplages sont fondés sur un identifiant unique (Register_group_ID) qui est disponible dans toutes les bases de données utilisées.



- La base de données administrative des subventions aux apprentis a été couplée à la base de données du SIAI.
- La base de données SA-SIAI couplées a été largement remaniée pour comprendre une seule observation par apprenti dans chaque cohorte.
- L'ensemble de données couplées SA-SIAI a été couplé à l'ensemble de données de l'assurance-emploi (AE) pour toutes les cohortes.
- L'ensemble de données couplées SA-RAIS-AE a été couplé à l'ensemble de données du PCA seulement pour la cohorte de 2014, puisque le PCA avait été instauré en 2015.

Groupes témoin et groupe traité

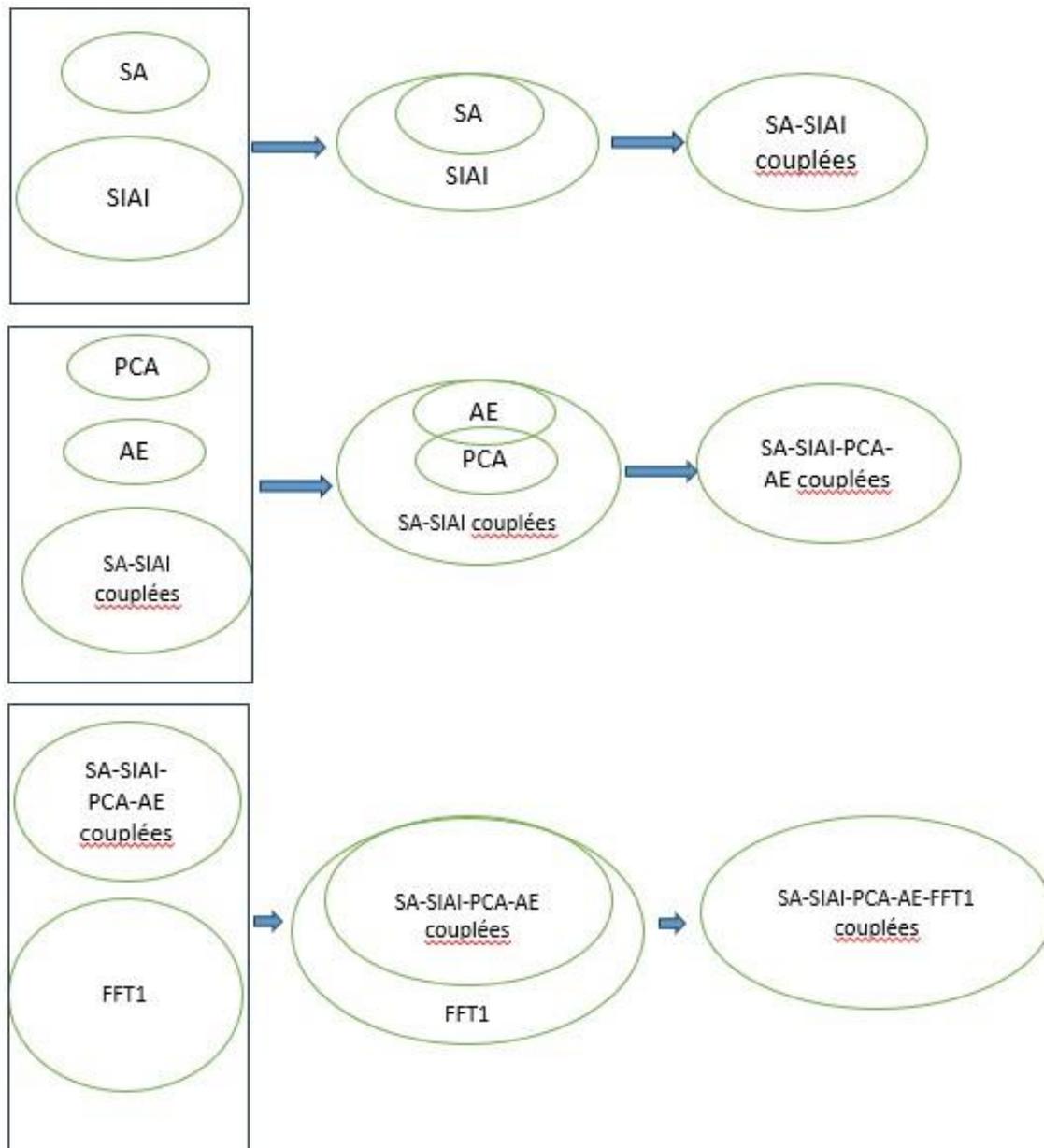
- Groupe étudié : apprentis inscrits dans un métier désigné Sceau rouge entre 2008 et 2014 qui ont reçu la SIA ou la SIA-F au moins une fois pendant leur formation.
- Groupe témoin : apprentis inscrits dans un métier désigné Sceau rouge entre 2008 et 2014 qui n'ont reçu ni SIA ni SIA-F pendant leur formation. Le groupe témoin comprend les apprentis admissibles qui n'ont pas bénéficié du programme et ceux dont les demandes ont été rejetées pour plusieurs raisons.

Cohortes et période de référence

- Cohorte : groupe d'apprentis nouvellement inscrits à un programme d'apprentissage au cours d'une année civile. Les analyses sont liées aux cohortes de 2008 à 2014.
- Période de référence : cohortes de 2008 à 2014 suivies jusqu'en 2020
 - Le Programme de subventions aux apprentis a été lancé en 2007 (la première cohorte aux fins d'analyse est celle de 2008) et prendra fin en mars 2025.
 - La durée du programme d'apprentissage est de un an à 5 ans
 - Comme l'évaluation permettra d'évaluer les impacts des subventions aux apprentis sur une période équivalant à plus de 1,5 fois la durée du programme d'apprentissage, la dernière cohorte est celle de 2014.



Figure 36: Processus de couplage des bases de données



Méthode d'analyse des données 1 : Méthode d'appariement par score de propension selon la méthode du noyau

Deux méthodes ont servi à réaliser l'analyse des données administratives couplées : la méthode d'appariement par score de propension selon la méthode du noyau, et le modèle de régression des probits.

Justification de l'utilisation de la méthode d'appariement par score de propension

Les analyses fondées sur l'appariement par score de propension avaient pour but d'examiner les différences dans la probabilité de progression et de certification entre les bénéficiaires de subventions aux apprentis et les non-bénéficiaires. Elles reposent exclusivement sur des données d'observation. Bien qu'il soit possible de sélectionner des sujets au hasard, il est impossible de répartir le traitement de façon aléatoire. Pourtant, la sélection aléatoire des sujets et la répartition aléatoire du traitement sont nécessaires pour signaler une inférence causale. En l'absence de randomisation, on ne peut pas tirer de conclusions sur l'effet causal du traitement. En effet, il est impossible d'établir si la différence dans les résultats entre les apprentis qui ont bénéficié du Programme de subventions aux apprentis (traités) et ceux qui n'en ont pas bénéficié (non traités) est attribuable au traitement ou aux différences entre les sujets ou d'autres caractéristiques. Les personnes qui présentent certaines caractéristiques peuvent être plus susceptibles de recevoir un traitement que d'autres. Grâce à l'appariement, les différences entre le traitement et les groupes témoins ne découlent pas de différences sur le plan des variables utilisées pour l'appariement. Ainsi, comme l'ont mentionné D'Agostino (1998) et d'autres, l'appariement réduit le biais lié à la nature non aléatoire de la répartition des traitements en attribuant un score de propension à chaque personne. En utilisant [traduction] « la probabilité qu'un sujet ait été traité (c'est-à-dire le score de propension) pour ajuster notre estimation de l'effet du traitement, nous pouvons créer une expérience « quasi-randomisée ». Autrement dit, si nous trouvons 2 sujets, l'un dans le groupe traité et l'autre dans le groupe témoin, avec le même score de propension, nous pourrions imaginer que ces 2 sujets ont été assignés 'aléatoirement' à chaque groupe en ce sens qu'ils sont également susceptibles d'être traités ou de faire partie du groupe témoin. »

Description de la méthode

L'utilisation d'une approche d'appariement consiste d'abord à mesurer les scores de propension des bénéficiaires et des non-bénéficiaires de subventions aux apprentis. Le score de propension s'entend de la probabilité d'attribution d'un traitement ou du choix de participer au programme des subventions aux apprentis sous réserve des



covariables de référence observées. Ainsi, la mesure du score de propension repose sur des caractéristiques jugées pertinentes pour prendre la décision de demander une subvention. Les scores de propension sont mesurés au moyen d'un modèle de score de propension, une régression logit de la probabilité de recevoir des subventions aux apprentis. Une fois le score de propension mesuré pour tout le monde, il faut trouver pour chaque apprenti du groupe étudié un « équivalent » parmi le groupe de comparaison à l'aide de l'algorithme d'« appariement par la méthode du noyau ». Selon cette méthode, chaque bénéficiaire est apparié à la moyenne pondérée des non-bénéficiaires. Ainsi, l'appariement par la méthode du noyau pondère de nouveau chacun des membres du groupe témoin lorsqu'ils sont comparés à un nouveau bénéficiaire en fonction des différentiels de score de propension. Les pondérations sont inversement proportionnelles à la distance entre les scores de propension du groupe traité et du groupe témoin.

Résultats présentant de l'intérêt

Progression : un indicateur est utilisé pour mesurer la progression, soit la capacité d'obtenir la certification dans un métier désigné Sceau rouge pendant la durée prévue du programme. La variable binaire tient compte du temps écoulé entre l'inscription et la certification. Il s'agit de la valeur 1 lorsque le programme est terminé dans la durée prévue du programme et de la valeur 0 en d'autres circonstances.

Certification : il s'agit d'une variable binaire qui prend la valeur 1 si l'apprenti a terminé le programme en 1,5 fois la durée du programme et 0 si le temps écoulé entre l'inscription et la certification est supérieur à 1,5 fois la durée du programme.

Situation sur le marché du travail (revenu d'emploi) : le revenu d'emploi est une variable continue, qui comprend :

- les salaires et traitements;
- les commissions provenant d'un emploi;
- les indemnités de formation;
- les pourboires et gratifications;
- le revenu d'un travail indépendant (revenu net d'entreprise, de profession, d'agriculture, de pêche et de commissions);
- le revenu d'emploi exempté en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

En raison du revenu tiré d'un travail indépendant, cette variable peut prendre des valeurs négatives. Un revenu négatif indiquerait que les dépenses dépassent le revenu brut. L'analyse est effectuée un an et demi et 3 ans après la durée du programme.



Covariables

- l'âge au moment de l'inscription (SIAI)
- le sexe (SIAI)
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription (FFT1)
- l'état matrimonial au moment de l'inscription (FFT1)
- la situation de faible revenu (FFT1)
- la durée du programme (SIAI)
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription (FFT1)
- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription (FFT1)
- la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire (SIAI)
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription (SIAI)
- le fait de recevoir le PCA (PCA)

Vérification de l'équilibre

Le succès de la méthode d'appariement par score de propension dépend fortement de la qualité de l'appariement. Par conséquent, les méthodes d'appariement fondées sur les scores de propension sont justifiées si la nouvelle pondération du groupe témoin donne lieu à un équilibre avec les bénéficiaires en ce qui concerne les caractéristiques essentielles qui influent sur la sélection dans le programme. La méthode des différences normalisées, élaborée par Rosenbaum et Rubin (1983) dans le cadre de la présente évaluation, a servi à vérifier l'équilibre entre les groupes de traitement et les groupes témoins. En outre, l'évaluation a eu recours à des méthodes de visualisation graphique pour établir si l'appariement par score de propension avait permis d'obtenir un bon chevauchement entre les groupes traités et témoins, ce qui signifierait que la distribution du score de propension est semblable entre les groupes traités et les groupes de comparaison.



Robustesse

D'autres algorithmes d'appariement comme celui du plus proche voisin (PPV(1), PPV(2), PPV(3))⁹⁰ et l'appariement basé sur la mesure de la distance de Mahalanobis (commande `teffect nmatch stata`) ont servi à mesurer la sensibilité des résultats à la méthode d'appariement. Comme les résultats étaient insensibles à la méthode d'appariement, la méthode d'appariement par score de propension selon la méthode du noyau s'est révélée robuste.

Méthode d'analyse des données 2 : régression des probits

L'objectif de la régression des probits est de tenir compte des facteurs liés à la progression, à l'obtention d'un certificat ou au décrochage. Ce modèle n'a pas été choisi pour étudier un lien de causalité entre l'obtention des subventions aux apprentis et la progression ou l'obtention d'un certificat en raison de plusieurs limites possibles comme le biais de sélection. En effet, l'attribution des traitements n'est pas aléatoire. La participation au Programme de subventions aux apprentis est assujettie à certaines conditions. Autrement dit, le traitement ne peut pas être attribué au hasard. Les analyses ont d'abord été effectuées séparément par cohorte (de 2008 à 2014). Par la suite, les données relatives aux cohortes ont été regroupées en tenant compte des effets de l'année (année d'inscription).

Variables dépendantes

Progression : un indicateur a servi à mesurer la progression, soit la capacité d'occuper un métier désigné Sceau rouge pendant la durée du programme d'apprentissage. La variable binaire tient compte du temps écoulé entre l'inscription et l'obtention d'un certificat. Il s'agit de la valeur 1 lorsque le programme est terminé dans la durée prévue du programme et de la valeur 0 en d'autres circonstances.

Obtention d'un certificat dans un délai équivalant à 1,5 fois la durée du programme : cette variable binaire s'établit à la valeur 1 (oui) si l'apprenti a terminé son programme en 1,5 fois la durée de celui-ci et à 0 (non) si le temps écoulé entre l'inscription et l'obtention d'un certificat est supérieur à 1,5 fois la durée du programme.

Abandon 6 ans après l'inscription à un métier désigné Sceau rouge : variable binaire dont la valeur s'établit à 1 (oui) si l'apprenti a quitté le programme sans avoir obtenu sa

⁹⁰ PPV1 : appariement d'un cas du groupe traité et d'un cas du groupe témoin parmi les plus similaires.
PPV2 : appariement de 2 cas du groupe traité et de 2 cas du groupe témoin parmi les plus similaires.
PPV3 : appariement de 3 cas du groupe traité et de 3 cas du groupe témoin parmi les plus similaires.



certification 6 ans après son inscription et à 0 (non) si l'apprenti fait toujours partie du programme d'apprentissage.

Variables indépendantes

- le fait de recevoir les subventions aux apprentis
- l'âge au moment de l'inscription (SIAI)
- le sexe (SIAI)
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription (FFT1)
- l'état matrimonial au moment de l'inscription (FFT1)
- la situation de faible revenu (FFT1)
- la durée du programme (SIAI)
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription (FFT1)
- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription (FFT1)
- la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire (SIAI)
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription (SIAI)
- le fait de recevoir le PCA (PCA)
- la province (FFT1)
- l'année d'inscription (variable d'effet temporel dans l'analyse groupée)

Principaux défis et limites

L'appariement par la méthode du noyau et la régression des probits ont été soumis à plusieurs défis et limites.

Variables manquantes

Certains facteurs ayant un effet sur la participation au Programme de subventions aux apprentis n'ont pas pu être observés et pris en compte, notamment :

- la motivation ou capacité d'entreprendre un programme d'apprentissage;
- la méconnaissance du Programme de subventions aux apprentis;
- les autres offres d'emploi;



- la relation avec l'employeur;
- l'intérêt personnel des apprentis.

Configuration du traitement

Pour bénéficier de la SIA, l'apprenti doit prouver qu'il a terminé la première année (niveau) ou la deuxième année (niveau) ou l'équivalent dans un métier désigné Sceau rouge. Autrement dit, la subvention n'est accordée qu'après avoir démontré sa progression dans la formation. Compte tenu des critères d'admissibilité à la subvention, on peut difficilement évaluer l'impact des subventions aux apprentis sur la progression. En termes plus clairs, le résultat est observé avant le traitement, alors que dans le cas d'une relation de causalité, on examinerait l'effet du traitement sur le résultat. C'est ce qui explique le choix de l'indicateur (la certification pendant la durée du programme). Il convient cependant de noter que cet indicateur lui-même ne peut pas pleinement saisir la progression dans sa véritable définition. L'autre défi principal de cette approche est que certains apprentis peuvent bénéficier d'autres types de mesures de soutien pendant leur programme d'apprentissage, de sorte qu'il est difficile d'attribuer uniquement aux subventions les différences dans les résultats. Voici des exemples d'autres mesures de soutien :

- les prestations d'assurance-emploi reçues pendant la formation;
- les possibles mesures de soutien provinciales ou territoriales;
- les mesures fiscales.

Difficultés liées à la création d'un groupe témoin valide

Les apprentis dont les demandes ont été refusées et qui n'ont pas présenté de nouvelle demande pour la même année de référence auraient constitué un groupe témoin pertinent. Toutefois, ils sont trop peu nombreux pour former un groupe témoin utilisable aux fins de l'analyse statistique. Ils ont donc été inclus dans le groupe témoin avec les apprentis qui n'avaient pas demandé de subventions aux apprentis.

Il importe de se rappeler que les non-bénéficiaires se trouvent exclusivement dans le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI). Toutefois, le SIAI ne renferme aucune variable qui tienne compte de la progression des apprentis. Si l'on avait pu faire le suivi de la progression des non-bénéficiaires, le groupe témoin par excellence aurait été constitué de non-bénéficiaires qui progressent de la même façon que les bénéficiaires, mais qui n'ont pas présenté de demande de subvention.

De plus, certains apprentis du groupe témoin utilisé dans l'évaluation pourraient ne pas bénéficier de subventions aux apprentis simplement parce qu'ils ne progressent pas.



Compte tenu de cette situation, cette catégorie de non-bénéficiaires ne présente pas de caractéristiques semblables à celles des bénéficiaires pour ce qui est de la participation aux subventions aux apprentis. Toutefois, plusieurs autres raisons pourraient expliquer que les apprentis admissibles ne présentent pas de demande. Par exemple, certaines personnes pensent que le montant des subventions n'est pas suffisant pour investir le temps nécessaire afin de rassembler les documents requis pour présenter une demande. D'autres ignorent tout simplement l'existence des subventions, sans quoi ils auraient présenté une demande. De plus, comme les subventions sont imposables, certains pensent que ça ne vaut pas la peine.

Limites liées à la méthode d'appariement par score de propension

L'appariement par score de propension repose en grande partie sur l'hypothèse d'indépendance conditionnelle, ce qui signifie qu'il n'y a pas de variables non observées qui influent à la fois sur la participation au programme et les résultats du programme. Autrement dit, l'attribution du traitement et le résultat sont conditionnellement indépendants compte tenu du vecteur des covariables de sélection. Toutefois, cette hypothèse est souvent difficile à vérifier et risque de ne pas être valide dans certains cas. Il est vrai que l'appariement par score de propension a l'avantage de réduire tous les facteurs qui influent sur la décision de participer à un seul vecteur de covariables observables. Toutefois, il importe de souligner qu'un facteur non observable comme la motivation pourrait constituer une éventuelle source de biais de sélection. Dans le cas d'une affectation aléatoire effectuée correctement, il serait plus judicieux de veiller à ce que les caractéristiques observables et non observables soient semblables. Ce n'est pas le cas pour l'appariement par score de propension, qui ne tient compte que de la sélection de caractéristiques observables.



Annexe H : Méthodologie applicable aux données du Programme de subventions aux apprentis

Cette section est fondée sur des informations fournies par le Programme de subventions aux apprentis.

Nombre de subventions aux apprentis accordées et taux de participation

La méthode de calcul des taux d'abandon est basée sur les recherches publiées en 2014 par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA).

SIA (niveau 1)

- Le nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage des métiers désignés Sceau rouge établis par le SIAI pour une année civile donnée,
- moins le nombre estimatif d'abandons en première année établi à la suite de recherches récentes du CCDA (2014) sur l'achèvement de la formation d'apprenti, la certification et les résultats, lesquelles reconnaissent qu'il faut en moyenne 18 mois à un apprenti pour satisfaire aux exigences de la première année de son programme d'apprentissage,
- moins le nombre estimatif d'équivalence pour la première année établi par Statistique Canada,
- correspond au bassin de candidats au niveau 1 de la SIA pour l'année civile suivante.

SIA (niveau 2)

- Le nombre de nouvelles inscriptions aux programmes d'apprentissage des métiers désignés Sceau rouge établis par le SIAI pour une année civile donnée,
- moins le nombre estimatif d'abandons en première et en deuxième année établi à la suite de recherches récentes du CCDA (2014) sur l'achèvement de la formation d'apprenti, la certification et les résultats de la formation d'apprenti, lesquelles reconnaissent qu'il faut en moyenne 18 mois à un apprenti pour satisfaire aux exigences de la première année de son programme d'apprentissage et 36 mois à un apprenti pour satisfaire aux exigences de la deuxième année de son programme d'apprentissage,
- moins le nombre estimatif d'équivalences dans leur programme d'apprentissage de première et de deuxième année établi par Statistique Canada,



- plus le nombre estimatif d'équivalences pour la première année MAIS PAS pour la deuxième année établi par Statistique Canada,
- correspond au bassin de candidats pour la SIA de niveau 2, et ce, 2 ans plus tard.

Les résultats pour la SIA1 et la SIA2 sont ajoutés (pour les années civiles correspondantes) et convertis de l'année civile à l'exercice financier pour obtenir le nombre final de candidats à la SIA faisant partie du bassin.

SAFA

- Le nombre d'apprentis ayant achevé un programme d'apprentissage dans les métiers désignés Sceau rouge, comme indiqué dans le SIAI pour une année civile donnée.
- La conversion du nombre pour l'année civile au nombre pour l'exercice fournit le nombre de candidats du bassin pour la SAFA.

Principaux défis et limites

Il est possible que les provinces et territoires déclarent différemment le nombre réel de nouveaux apprentis inscrits et le nombre de décrocheurs au cours de la première et de la deuxième année.

Les provinces et les territoires calculent différemment les équivalences pour l'achèvement des programmes collégiaux de préparation à l'emploi. L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est fournie pour une année complète d'apprentissage dans certaines administrations, ce qui permet aux apprentis de commencer leur formation à un niveau plus avancé. Dans d'autres provinces et territoires, l'ERA n'est accordée que pour la formation technique.



Annexe I : Méthodologie de l'enquête

Effectuée par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) pour la Direction de l'évaluation d'EDSC.

Échantillonnage

Échantillonnage aléatoire stratifié en 2 étapes pour assurer des tailles d'échantillon adéquates afin d'effectuer l'analyse des 5 groupes cibles suivants :

- Groupe 1 : femmes apprenties qui ont reçu la SIA-F et la SAFA
- Groupe 2 : femmes apprenties qui ont reçu la SIA-F, mais qui n'ont pas encore demandé ou reçu la SAFA
- Groupe 3 : apprentis qui ont reçu la SIA régulière et la SAFA
- Groupe 4 : apprentis qui ont reçu la SIA régulière, mais qui n'ont pas encore demandé ou reçu la SAFA
- Groupe 5 : apprentis (SIA-F, SIA, SAFA) dont au moins une demande de subvention a été refusée (demandes infructueuses)

Dans chacun des 5 groupes cibles, une stratification de deuxième étape a été appliquée pour assurer une représentation adéquate des apprentis traditionnellement sous-représentés dans la main-d'œuvre des métiers désignés Sceau rouge, notamment :

- les apprenties d'un métier désigné Sceau rouge identifiées comme femmes;
- les Autochtones;
- les personnes en situation de handicap;
- les personnes appartenant à un groupe de minorité visible (personnes racisées au Canada).

Aux fins de l'évaluation, les sous-populations clés ont été suréchantillonnées afin d'obtenir une taille d'échantillon suffisante pour les analyses subséquentes des sous-groupes, par exemple les femmes.

Enquête pilote

L'évaluation a permis de valider l'enquête au moyen d'une série d'entrevues téléphoniques (20 participants) menées auprès d'une sélection aléatoire de participants au programme. Les résultats des entrevues ont servi uniquement à améliorer l'instrument d'enquête avant le lancement de l'enquête nationale.



Enquête (échelle nationale)

Au total, 43 216 bénéficiaires de subventions ont été invités à participer à l'enquête nationale. En date du 27 mars 2024, date de clôture de l'enquête, 2 437 personnes y avaient répondu.

Nettoyage et préparation des données

On a vérifié l'exactitude et l'exhaustivité des données brutes de l'enquête. Il s'agissait de déceler les valeurs manquantes, les incohérences et les valeurs aberrantes.

Analyse des données

L'évaluation a eu recours à des statistiques descriptives pour résumer toutes les variables quantitatives de l'enquête. Il s'agissait notamment de mesures de la tendance centrale (moyenne, médiane) et de la dispersion (écart-type, fourchette) des variables continues comme l'âge et le salaire horaire. Dans le cas des variables nominales, qui constituaient la majorité des questions de l'enquête, l'évaluation a calculé les fréquences et les pourcentages pour décrire la répartition des réponses. En outre, l'évaluation a effectué une analyse à 2 variables à l'aide de tests t d'échantillons indépendants pour comparer les moyennes de 2 groupes indépendants. Il s'agissait d'établir s'il existe des preuves statistiques que les moyennes de population associées sont très différentes. Comme l'enquête est fondée sur un échantillon aléatoire tiré d'une population, le test a pour but de vérifier si les différences de moyennes pour chaque sous-groupe sont également valides au niveau de leur population respective. Comme complément à l'analyse quantitative, les commentaires de l'enquête ouverte ont été examinés par thème. Cette démarche a nécessité un processus itératif de lecture et de codage des réponses pour cerner les idées et les concepts récurrents.

Principaux défis et limites

Il y a plusieurs défis et limites à l'enquête de la SRSA.

Absence d'information longitudinale

L'enquête donnait un aperçu ponctuel de l'expérience des répondants relativement au Programme de subventions aux apprentis ainsi qu'à leur apprentissage et à leur emploi dans les métiers en général. L'enquête n'a pas permis de recueillir des informations longitudinales. Il a été impossible de suivre les répondants sur une longue période afin de mieux comprendre les changements et les progrès réalisés sur le plan de la formation d'apprenti et de l'emploi.



Causalité

L'analyse a permis de cerner des corrélations entre les types de subventions reçues et les résultats déclarés en matière d'apprentissage et d'emploi. Ces relations corrélatives ont fourni des renseignements utiles. Il a néanmoins été impossible d'établir un lien de causalité ou statuer définitivement que l'amélioration de la progression de l'apprentissage, de l'achèvement, et des résultats subséquents sur le marché du travail, peut seulement être attribuée au fait de recevoir des subventions aux apprentis.

Absence de groupe témoin

L'analyse s'est concentrée sur les personnes qui ont eu des interactions avec le Programme de subventions aux apprentis, à savoir celles qui ont présenté une demande de subvention et qui ont reçu la subvention ou encore essuyé un refus. La base d'échantillonnage ne comprenait pas d'apprentis qui n'avaient pas du tout interagi avec le programme, comme les personnes n'ayant pas présenté de demande ou n'ayant pas entendu parler du programme au départ. Autrement dit, l'analyse de l'enquête ne comprenait pas un groupe de comparaison robuste constitué d'individus qui pourraient avoir suivi le parcours d'apprentissage sans le Programme de subventions aux apprentis. Nous n'avons donc pas pu comparer leurs résultats avec ceux des personnes ayant demandé des subventions aux apprentis afin de mieux comprendre les impacts du Programme de subventions aux apprentis au-delà des autres mesures de soutien à l'apprentissage.



Annexe J : Régressions des probits pour les cohortes groupées

Tableau 2 : Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014)

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024).

Remarque : l'année d'inscription a été utilisée comme variable de contrôle dans les régressions, pour tenir compte de l'effet des différences observables entre les cohortes au moment de l'inscription.

Tableau 2.a.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : réception des subventions aux apprentis

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Non (référence)	0,0903	0,15914	0,7217
Oui	0,3364***	0,6364***	0,2064***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Tableau 2.b.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : âge au moment de l'inscription

Variabes	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
De 18 à 20 ans	0,2337***	0,4716***	0,393***
De 21 à 25 ans	0,2345***	0,4310***	0,4334***
De 26 à 35 ans	0,2144***	0,3926***	0,4694***
De 36 à 45 ans	0,2012***	0,3583***	0,4950***
46 ans et plus (référence)	0,1808***	0,3149***	0,5195***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Tableau 2.c.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : sexe

Variabes	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Homme (référence)	0,2216	0,4179	0,443
Femme	0,2435***	0,4179***	0,4612***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Tableau 2.d.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : revenu d'emploi pour l'année d'inscription

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Moins de 15 000 \$	0,1210***	0,2885***	0,5210***
De 15 000 \$ à 29 999 \$ (référence)	0,1648	0,3577	0,4847
De 30 000 \$ à 44 999 \$	0,2243***	0,4362***	0,4374***
De 45 000 \$ à 59 999 \$	0,2665***	0,4635**	0,4128***
De 60 000 \$ à 74 999 \$	0,303***	0,4879***	0,4029***
75 000 \$ et plus	0,3336***	0,498***	0,4003***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

**significatif au niveau de 5 %, $p < 0,05$



Tableau 2.e.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : état matrimonial pendant l'année d'inscription

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Célibataire	0,2192***	0,4143***	0,4456***
Marié ou en union de fait (référence)	0,2372	0,4319	0,4395
Divorcé, séparé ou veuf	0,1915***	0,3736***	0,4780***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Tableau 2.f.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : situation de faible revenu pour l'année d'inscription

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Faible revenu (référence)	0,2250	0,4208	0,4422
Pas en situation de faible revenu	0,1935***	0,3720***	0,4823

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Tableau 2.g.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : durée du programme

Variabes	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
1 (référence)	0,2879	0,4276	0,3639
2	0,3548***	0,5221***	0,3083***
3	0,1872***	0,3637***	0,4518***
4	0,2274***	0,4337***	0,4573***
5	0,2562***	0,4928***	0,4386***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

**significatif au niveau de 5 %, $p < 0,05$

Tableau 2.h.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription

Variabes	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Non (référence)	0,204	0,4007	0,4489
Oui	0,2302***	0,4245***	0,4433***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Tableau 2.i.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : type de certification

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Obligatoire (référence)	0,2077	0,4218	0,4332
Volontaire	0,2490***	0,4109***	0,4666***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Tableau 2.j.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi au cours de l'année d'inscription

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Non (référence)	0,2162	0,4158	0,4457
Oui	0,2397***	0,4225***	0,4430***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Tableau 2.k.: Probabilité prédite de progression, d'obtention d'un certificat et d'abandon dans un métier désigné Sceau rouge (cohortes de 2008 à 2014) : affiliation syndicale au cours de l'année d'inscription

Variables	Progression	Obtention d'un certificat en deçà d'une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme	Abandon 6 ans après l'inscription
Non (référence)	0,2275	0,4146	0,4521
Oui	0,2169***	0,4226***	0,4344***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$



Annexe K : Effets moyens du traitement (EMT) : résultats détaillés (appariement par score de propension selon la méthode du noyau) – variables de résultats : progression et certification (cohortes de 2008 à 2014)

Tableau 3 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : progression (cohortes de 2008 à 2014)

Cohortes	EMT	Erreur-type
2008	0,2431***	0,0054
2009	0,2620***	0,0061
2010	0,2545***	0,0058
2011	0,2231***	0,0056
2012	0,2424***	0,0052
2013	0,2282***	0,0047
2014	0,2297***	0,0055
Cohortes combinées	0,2397***	0,0020

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024).

Remarque : Voici les variables comprises dans le modèle :

- l'âge au moment de l'inscription
- le sexe
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription
- l'état matrimonial au moment de l'inscription
- la situation de faible revenu
- la durée du programme
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription
- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription



- participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription

Tableau 4 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : certification après une période équivalant à 1,5 fois la durée du programme (cohortes de 2008 à 2014)

Cohortes	EMT	Erreur-type
2008	0,5106***	0,0054
2009	0,4911***	0,0073
2010	0,4584***	0,0069
2011	0,4379***	0,0064
2012	0,4509***	0,0057
2013	0,4437***	0,0055
2014	0,4510***	0,0063
Cohortes combinées	0,4645***	0,0042

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024).

Remarque : Voici les variables comprises dans le modèle :

- l'âge au moment de l'inscription
- le sexe
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription
- l'état matrimonial au moment de l'inscription
- la situation de faible revenu
- la durée du programme
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription



- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription
- la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription

Tableau 5 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : revenu d'emploi pour l'année de certification et 3 ans après la certification (cohortes de 2008 à 2014)

Cohortes	EMT : durant l'année de certification	Statistique T	EMT : 3 ans après la certification	Statistique T
2008	180 \$	0,14	267 \$	0,15
2009	1 515 \$	1,26	-192 \$	-0,1
2010	37 \$	0,03	-715 \$	-0,49
2011	-1 055 \$	-0,98	-1,208 \$	-1,01
Cohortes combinées	484 \$	0,78	14 \$	0,02

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024).

Remarque : Voici les variables comprises dans le modèle :

- l'âge au moment de l'inscription
- le sexe
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription
- l'état matrimonial au moment de l'inscription
- la situation de faible revenu
- la durée du programme
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription
- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription
- la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription



Tableau 6 : Résultats de l'estimation de l'effet moyen du traitement (EMT) au moyen de l'appariement par score de propension selon la méthode du noyau – variable de résultats : revenu d'emploi 1 an et 3 ans après la durée du programme, sans égard à la certification (cohortes de 2008 à 2014)

Cohortes	EMT : 1 an après la durée du programme, sans égard à la certification	EMT : 3 ans après la durée du programme, sans égard à la certification
2008	13 190 \$***	12 778 \$***
2009	9 354 \$***	9 440 \$***
2010	8 930 \$***	7 945 \$***
2011	6 372 \$***	8 345 \$***
Cohortes combinées	9 745 \$***	9 903 \$***

***significatif au niveau de 1 %, $p < 0,01$

Source : Analyses effectuées par la Direction de l'évaluation, EDSC (2024).

Remarque : Voici les variables comprises dans le modèle :

- l'âge au moment de l'inscription
- le sexe
- le revenu d'emploi au moment de l'inscription
- l'état matrimonial au moment de l'inscription
- la situation de faible revenu
- la durée du programme
- l'affiliation syndicale au moment de l'inscription
- le fait de toucher des prestations d'assurance-emploi durant l'année d'inscription
- la participation à un métier à certificat de compétence obligatoire ou volontaire
- l'obtention de crédits initiaux au moment de l'inscription



Annexe L : Constatations supplémentaires sur le revenu d'emploi des femmes et leur choix d'un métier

Le revenu d'emploi après l'apprentissage est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes

Une étude de Statistique Canada réalisée en 2019 a révélé que les femmes titulaires d'un certificat d'apprenti gagnaient moins que leurs homologues masculins⁹¹. En outre, elles gagnaient moins que toutes les autres femmes, sauf celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Les femmes qui ont suivi un programme d'apprentissage gagnaient 12 % de moins que celles qui n'avaient fait que des études secondaires, à moins qu'elles n'aient choisi un métier à prédominance masculine. Dans ce cas, leur salaire était 27 % plus élevé que celui des femmes qui n'avaient fait que des études secondaires.

Les femmes qui choisissaient des métiers à prédominance masculine recevaient un salaire horaire médian inférieur à celui des hommes. Elles étaient moins susceptibles d'être employées dans leur métier et de recevoir la plupart des avantages sociaux liés à l'emploi.

En 2019, les femmes représentaient 9 % des apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge. Environ la moitié exerçaient les métiers de coiffeuse, de cuisinière ou de boulangère, lesquels sont peu rémunérés⁹². L'inscription des femmes dans les métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine ne représentait que 5 % du total. Leur taux d'achèvement n'atteint qu'environ 3 % du total⁹³. La concentration des femmes dans les métiers moins bien rémunérés contribue donc à la disparité salariale par rapport aux hommes dans les métiers.

⁹¹ Frank et Frenette (2019), p. 6-9, 21.

⁹² SIAI 2019; données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis.

⁹³ FCA (2021a), 26; données supplémentaires fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis. Si les métiers non désignés Sceau rouge sont inclus dans l'analyse, la représentation des femmes parmi les nouvelles inscriptions dans les métiers à prédominance masculine s'établissait à 5,9 % en 2019. Consulter Statistique Canada, « La formation des apprentis au Canada, 2019 ».



Dans tous les métiers désignés Sceau rouge, les femmes gagnaient en moyenne 47 % de ce que les hommes gagnaient au cours de la première année suivant la certification. Ces gains moyens ont chuté à 46 % après 8 ans⁹⁴.

Finnie, Dubois et Miyairi (2021) indiquent que même dans les métiers mieux rémunérés, les femmes gagnaient moins que les hommes. Dans les métiers de l'architecture et de la construction, elles gagnaient 78 % du salaire des hommes, alors que dans les métiers de l'électricité et de la mécanique, cette proportion s'établissait respectivement à 85 % et 89 %⁹⁵. Selon les auteurs, l'écart restant peut s'expliquer en partie par des différences dans le nombre d'heures ou de semaines travaillées. Ces différences peuvent être attribuables aux responsabilités familiales et de garde d'enfants qui sont assumées de façon disproportionnée par les femmes.

Les nouvelles inscriptions des femmes dans les métiers à prédominance masculine et la participation aux subventions aux apprentis ont toutes 2 augmenté après l'instauration de la SIA-F

De 2008 à 2016, seulement 38 % des apprenties se sont inscrites dans un métier désigné Sceau rouge. Les femmes étaient davantage concentrées dans les métiers non désignés Sceau rouge⁹⁶.

Selon le SIAI, l'écart dans la proportion de femmes inscrites dans des métiers admissibles à la SIA-F et la proportion de femmes inscrites dans des métiers non admissibles a diminué depuis l'instauration de la SIA-F en 2018. Consulter la figure 20. Par exemple, si l'on prend les nouvelles inscriptions de femmes en 2017, il y en avait 60,7 % dans des métiers non admissibles. Cette proportion a diminué à :

- 57,8 % en 2018;
- 47,5 % en 2020;
- 36,3 % en 2022⁹⁷.

⁹⁴ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).

⁹⁵ Finnie, Dubois et Miyairi (2021).

⁹⁶ Jin *et al.* (2020), p. 8.

⁹⁷ Données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis. Tiré des données du SIAI.



De même, le nombre total et la proportion de toutes les apprenties inscrites dans les métiers admissibles à la SIA-F ont augmenté depuis 2018. Il convient toutefois de noter que cette proportion avait déjà commencé à augmenter progressivement avant l'instauration de la SIA-F. Par exemple, elle s'établissait à :

- 28,2 % en 2011;
- 35,3 % en 2014;
- 41,6 % en 2017⁹⁸.

La proportion s'est de nouveau accrue, passant à :

- 52,5 % en 2020;
- 63,7 % en 2022.

Dans une étude canadienne de 2016, Karine Levasseur et Stephanie Paterson soutiennent que la structure sexospécifique du marché du travail est préservée et reproduite, avec tous ses inconvénients inhérents pour les femmes, par des programmes d'apprentissage qui incitent les femmes à s'engager dans des métiers à prédominance masculine sans s'attaquer aux inégalités systémiques sous-jacentes⁹⁹.

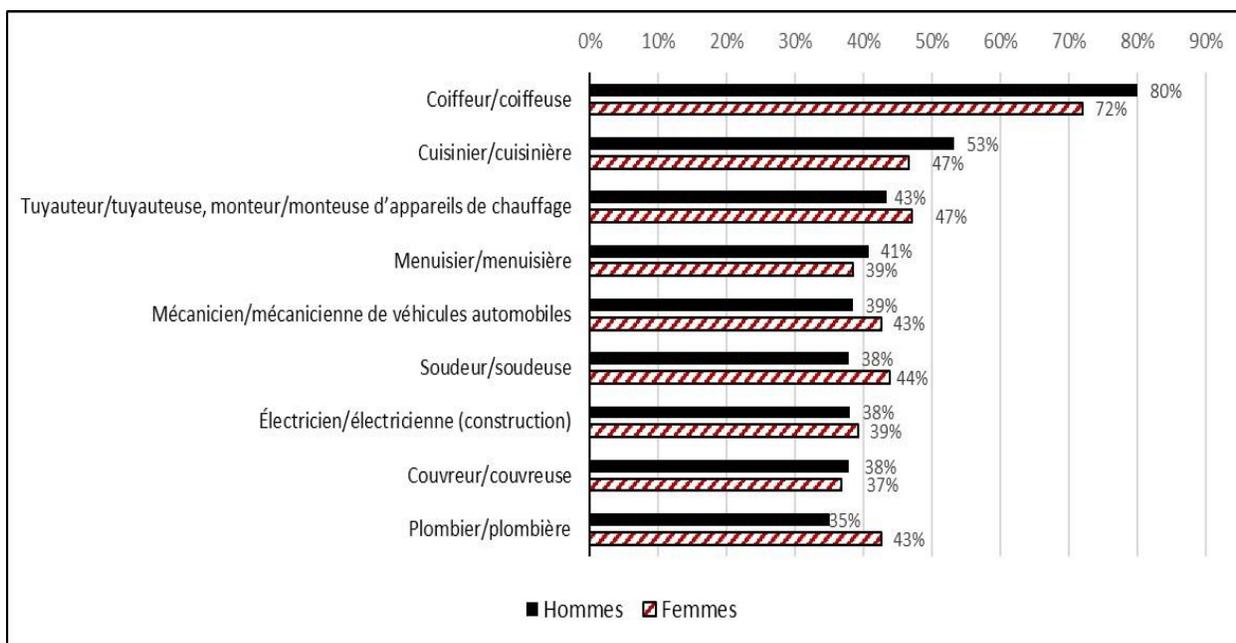
⁹⁸ Données fournies à la Direction de l'évaluation par le Programme de subventions aux apprentis. Tiré des données du SIAI.

⁹⁹ Levasseur et Paterson (2016), p. 520.



Annexe M : Autres constatations relatives à l'impact de la pandémie sur les résultats en matière d'emploi

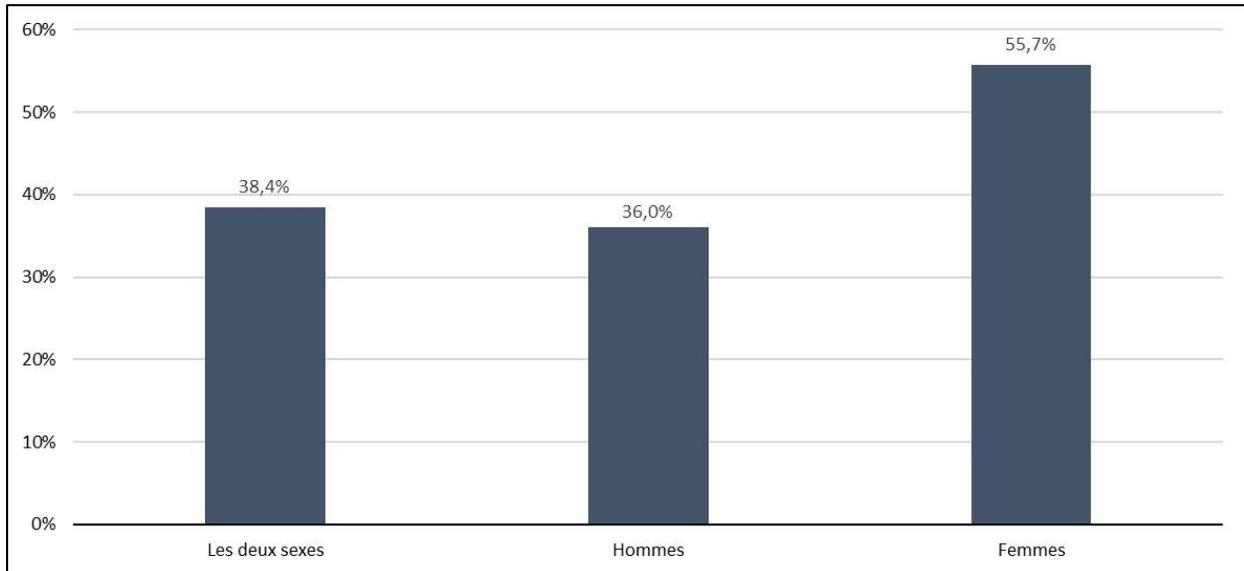
Figure 37: Proportion d'apprentis titulaires d'un certificat qui ont reçu la PCU, selon le métier et le sexe



Source : SIAI, de 2008 à 2019; et fichier administratif de la PCU.



Figure 38: Proportion d'apprentis titulaires d'un certificat qui ont reçu la PCU au moins une fois, selon le sexe



Source : SIAI, de 2008 à 2019; et fichier administratif de la PCU.

