

Written Submission for the Pre-Budget Consultations in Advance of the 2023 Budget

The Future of Apprenticeship

Submitted by: The Canadian Apprenticeship Forum

February 10, 2023

Pre- Budget Submission

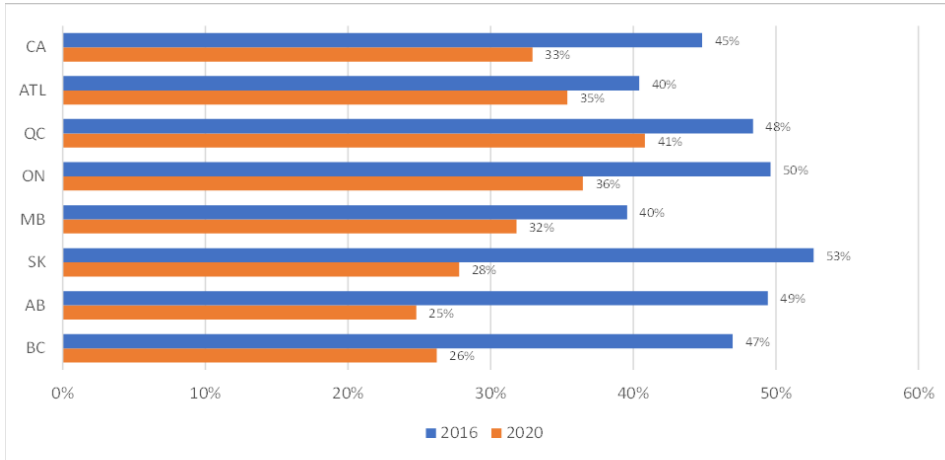
The Future of Apprenticeship

The Issues to Address

There are serious concerns made evident by recent data:

- Over the five-year period from 2022 to 2026, **an estimated 122,383 new journeypersons will be required to sustain workforce certification levels across the 50-plus Red Seal trades.** The recruitment of 256,003 apprentices will be required to keep pace with certification demand. Nationally, trades in high demand are cook, industrial electrician, painter and decorator and welder. Workforce retirements are driving this demand. (See: CAF-FCA, *Apprentice Demand in Red Seal Trades*, (Ottawa, CAF-FCA, 2022))
- COVID-19 has exacerbated the decline in apprenticeship registrations and completions and has had a negative impact on apprentice employment and training. In the spring of 2021, CAF-FCA conducted a survey of 619 apprentices and journeypersons. Although journeyperson employment has rebounded to pre-pandemic levels, apprentice employment has not. **Only 29% of apprentices identified that they were employed, compared to 43% prior to the pandemic. Level 1 apprentices reported the highest unemployment levels.** During COVID-19, more than half of apprentices reported losing income (65%) and falling behind in their technical training (56%). Many were unable to earn hours towards their apprenticeship (45%) and could not write their certification examinations (28%). (See: CAF-FCA, *The Impact of COVID-19 A Year Later: Apprentice Perspectives*, (Ottawa, CAF-FCA, 2022))
- Despite the fact that thousands of skilled journeypersons are leaving the workforce every year, apprenticeship registrations and completions have declined at a moment when industry should be investing more, not less, in apprenticeship. In 2020, new registrations in Red Seal trade programs fell by 27% to approximately 44,100, the fewest annual registrations since 2000. **The number of program completions saw an even steeper decline, falling by 31% to approximately 20,700 completions — the lowest levels in a decade.** These declines are occurring at a time when demand requirements are expected to continue to rise over the next 5 years.

Figure 2 - Average Completion Rates (%) of Red Seal Trades by Province, 2016 and 2020



Source: Statistics Canada, RAIS 2020, Custom Aggregation; CANTRAQ Prism Economics (2022)

- Although there was significant growth in women’s participation in the 1990s, with the number of female apprentices doubling over the course of the decade, the numbers have not increased significantly since then. In 2011, women represented 9 per cent of apprentices, a rate that had been static since 2002. In 2015, 10 per cent of apprentices were female. Most women were working in traditional occupations as hairstylists and cooks. **In the construction, transportation, and manufacturing sectors, only 4.5 per cent of apprentices are women.** (See: CAF-FCA, *Registration and Certification Trends in Apprenticeship: A Gender-Based Analysis*, (Ottawa: CAF-FCA, 2020)). In addition, statistics continue to show a significant difference in apprenticeship completion rates between men and women apprentices. **Even when women are recruited into the skilled trades, they don’t remain.**

Figure 1: Average (2016 to 2020) Completion Rate by Red Seal Trade, Canada

Trade	Male	Female	Difference
Heavy Duty Equipment Technician	55%	27%	28%
Sheet Metal Worker	48%	24%	24%



Refrigeration and Air Conditioning	50%	27%	23%
Mechanic			
Carpenter	42%	19%	23%
Plumber	53%	31%	22%
Industrial Mechanic (Millwright)	65%	44%	21%
Construction Electrician	58%	37%	21%
Steamfitter/Pipefitter	42%	26%	16%
Automotive Service Technician	44%	28%	16%
Welder	42%	37%	4%
Industrial Electrician	38%	36%	2%
Painter and Decorator	38%	36%	2%
Cook	36%	35%	1%
Truck and Transport Mechanic	61%	64%	-3%
Hairstylist	51%	61%	-10%

CAF-FCA, *Registration and Certification Trends in Apprenticeship: A Gender-Based Analysis*, (Ottawa: CAF-FCA, 2020).

Recommendations

Recommendation 1

Support the apprenticeship system in Canada by investing in the **development a national comprehensive apprenticeship strategy that addresses the entire apprenticeship ecosystem and its challenges**. The development of this strategy and its components *must be undertaken by conducting broad stakeholder consultations, establishing a national advisory committee, the development in communication tools to support its implementation, and the creation of a tool to publicly tracking progress through a national scorecard*. The Strategy cannot be developed as part of a larger EI program restructuring initiative and must be done carefully with the engagement of the jurisdictional authorities but also lead by a non-biased non-government entity with reach to engage the employers, educational institutions and apprentices. It must be substance over form and it is recommended that it is outsourced and not created within the department.



Recommendation 2

Support the creation of apprenticeship opportunities in the transportation, manufacturing and services sectors **by expanding the current Canadian Apprenticeship Service program to include employers from these sectors.**

Recommendation 3

Provide funding to pilots of Group Employer Apprenticeship Training Networks within various trades and in various regions based on the Australian model of group employer training. Proven to have success world wide, this approach will allow local employers to pool together training hours in order to provide apprentices with sustained employment and pertinent on the job training.

Recommendation 4

Increase funding to non unionized sectors that are impacted by changing technologies. Sustainability of small and medium employers is vital to Canada's growing economy. They must be included in any supports offered to be able to access skills training for their apprentices. In addition provide funding for the development of a national portal for the education, awareness, training, and research and development around the servicing, repurposing, and recycling of Electric and Hydrogen based vehicles and their components. The stakeholders within that non supported sector are wanting to work together however do not have the funds available to create this framework.

Recommendation 5

Invest in research and pilot programs aimed at addressing the apprenticeship completion rates in trades where there are non-unionized employers or where the trade is not compulsory.

Recommendation 6

Do not invest any more funds into the government's public awareness campaign aimed at recruiting young people into the skilled trades. Instead fund trades exploration projects in local communities, promote pre-apprenticeship programs, offer grants to students looking to enroll in trades school, and change your approach to messaging when discussing skilled trades careers to the Canadian public. Work towards increasing the parity of esteem for trades careers by looking to professionalize the trades in all outward facing communications. Instead of the skilled trades, they should be skilled professions or skilled careers. Construction professionals, Transportation Professionals, Manufacturing Professionals. Redefine professional careers to include 'skilled trades careers'.

About the Canadian Apprenticeship Forum

The Canadian Apprenticeship Forum (CAF-FCA) is a non-profit organization that connects Canada's apprenticeship community. Participants work collaboratively to support vibrant and innovative apprenticeship systems and policies with a view to developing a highly skilled, inclusive and mobile skilled trades workforce. Employers, unions, equity-seeking groups, educational institutions and the jurisdictions support CAF-FCA operations through membership.

CAF-FCA is the only organization that brings together apprenticeship stakeholders from across trades, across sectors and across Canada to share information and promising practices, identify challenges and propose joint solutions. As a national voice for the apprenticeship community, CAF-FCA influences apprenticeship strategies through research, discussion and collaboration. Its research and events provide stakeholders with accurate, unbiased insights into apprenticeship challenges and barriers and illustrates the substantial benefits of hiring and training apprentices.

CAF-FCA is widely known among Canadian and international stakeholders as the Centre of Excellence for Apprenticeship Research and Innovation.

Contact Info:

France Daviault (she/her/elle)
Executive Director
The Canadian Apprenticeship Forum
france@caf-fca.org

Soumission écrite pour les consultations prébudgétaires avant le budget 2023

Le future de l'apprentissage

**Soumis par: Le Forum canadien sur l'apprentissage
(FCA-CAF)**

10 février 2023



Soumission pré-budgétaire

Le future de l'apprentissage

Les problèmes à résoudre

Il y a de sérieuses préoccupations mises en évidence par des données récentes :

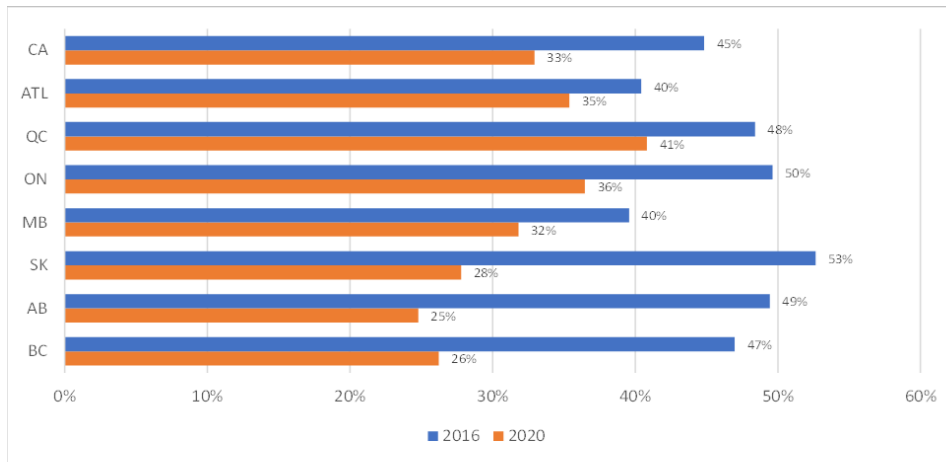
- Au cours de la période de cinq ans allant de 2022 à 2026, **environ 122 383 nouveaux compagnons seront nécessaires pour maintenir les niveaux de certification de la main-d'œuvre dans les plus de 50 métiers désignés Sceau rouge.** Le recrutement de 256 003 apprentis sera nécessaire pour répondre à la demande de certification. À l'échelle nationale, les métiers les plus en demande sont les cuisiniers, les électriciens industriels, les peintres-décorateurs et les soudeurs. Les départs à la retraite de la main-d'œuvre sont à l'origine de cette demande. (Voir : FCA-CAF, Demande d'apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge, (Ottawa, FCA-CAF, 2022))

- La COVID-19 a exacerbé la baisse des inscriptions et des achèvements d'apprentissages et a eu un impact négatif sur l'emploi et la formation des apprentis. Au printemps 2021, le FCA-CAF a mené un sondage auprès de 619 apprentis et compagnons. Bien que l'emploi des compagnons ait rebondi aux niveaux d'avant la pandémie, l'emploi des apprentis n'a pas. **Seuls 29 % des apprentis ont indiqué qu'ils avaient un emploi, contre 43 % avant la pandémie. Les apprentis de niveau 1 ont déclaré les taux de chômage les plus élevés.**

Pendant la COVID-19, plus de la moitié des apprentis ont déclaré avoir perdu des revenus (65 %) et pris du retard dans leur formation technique (56 %). Beaucoup n'ont pas pu accumuler d'heures pour leur apprentissage (45 %) et n'ont pas pu passer leurs examens de certification (28 %). (Voir : FCA-CAF, L'impact de la COVID-19 un an plus tard : Perspectives des apprentis, (Ottawa, FCA-CAF, 2022))

- Malgré le fait que des milliers de compagnons qualifiés quittent le marché du travail chaque année, les inscriptions et les achèvements d'apprentissage ont diminué à un moment où l'industrie devrait investir davantage, et non moins, dans l'apprentissage. En 2020, les nouvelles inscriptions aux programmes de métiers du Sceau rouge ont chuté de 27 % pour atteindre environ 44 100, le nombre d'inscriptions le moins élevé depuis 2000. **Le nombre d'achèvements de programmes a connu une baisse encore plus prononcée, chutant de 31 % à environ 20 700 achèvements - les niveaux les plus bas d'une décennie.** Ces baisses se produisent à un moment où les exigences de la demande devraient continuer à augmenter au cours des 5 prochaines années.

Figure 2 - Average Completion Rates (%) of Red Seal Trades by Province, 2016 and 2020



Source: Statistics Canada, RAIS 2020, Custom Aggregation; CANTRAQ Prism Economics (2022)

- Bien qu'il y ait eu une croissance significative de la participation des femmes dans les années 1990, le nombre d'apprenties ayant doublé au cours de la décennie, les chiffres n'ont pas augmenté de manière significative depuis lors. En 2011, les femmes représentaient 9 % des apprentis, un taux stable depuis 2002. En 2015, 10 % des apprentis étaient des femmes. La plupart des femmes exerçaient des métiers traditionnels comme coiffeuses et cuisinières.

Dans les secteurs de la construction, du transport et de la fabrication, seuls 4,5 % des apprentis sont des femmes. (Voir : FCA-CAF, Tendances en matière d'inscription et de certification en apprentissage : une analyse comparative entre les sexes, (Ottawa : FCA-CAF, 2020)). De plus, les statistiques continuent de montrer une différence significative dans les taux d'achèvement de l'apprentissage entre les hommes et les femmes apprenties. **Même lorsque les femmes sont recrutées dans les métiers spécialisés, elles ne restent pas.**

Figure 1 : Taux d'achèvement moyen (2016 à 2020) par métier désigné Sceau rouge, Canada

Trade	Male	Female	Difference
Heavy Duty Equipment Technician	55%	27%	28%
Sheet Metal Worker	48%	24%	24%



Refrigeration and Air Conditioning	50%	27%	23%
Mechanic			
Carpenter	42%	19%	23%
Plumber	53%	31%	22%
Industrial Mechanic (Millwright)	65%	44%	21%
Construction Electrician	58%	37%	21%
Steamfitter/Pipefitter	42%	26%	16%
Automotive Service Technician	44%	28%	16%
Welder	42%	37%	4%
Industrial Electrician	38%	36%	2%
Painter and Decorator	38%	36%	2%
Cook	36%	35%	1%
Truck and Transport Mechanic	61%	64%	-3%
Hairstylist	51%	61%	-10%

Recommandations

Recommandation 1

Soutenir le système d'apprentissage au Canada en investissant dans l'élaboration d'une stratégie nationale globale d'apprentissage qui aborde l'ensemble de l'écosystème de l'apprentissage et ses défis. L'élaboration de cette stratégie et de ses composantes doit être entreprise en menant de vastes consultations auprès des intervenants, en établissant un comité consultatif national, en élaborant des outils de communication pour appuyer sa mise en œuvre et en créant un outil permettant de suivre publiquement les progrès au moyen d'un tableau de bord national. La stratégie ne peut pas être élaborée dans le cadre d'une initiative plus large de restructuration du programme d'assurance-emploi et doit être élaborée avec soin avec l'engagement des autorités juridictionnelles, mais également dirigée par une entité non gouvernementale impartiale ayant la capacité d'engager les employeurs, les établissements d'enseignement et les apprentis. Il doit privilégier le fond sur la forme et il est recommandé qu'il soit externalisé et non créé au sein du département.

Recommandation 2

Inclure les secteurs du transport, de la fabrication et des services culinaires dans le programme actuel du Service d'apprentissage.

Recommandation 3

Fournir un financement aux projets pilotes de réseaux de formation en apprentissage par les employeurs dans divers métiers et dans diverses régions sur la base du modèle australien de formation par les employeurs en groupe. Ayant fait ses preuves dans le monde entier, cette approche permettra aux employeurs locaux de mettre en commun les heures de formation afin d'offrir aux apprentis un emploi durable et une formation sur le tas pertinente.

Recommandation 4

Augmenter le financement des secteurs non syndiqués qui sont touchés par l'évolution des technologies. La durabilité des petits et moyens employeurs est essentielle à la croissance économique du Canada. Ils doivent être inclus dans tout soutien offert pour pouvoir accéder à la formation professionnelle pour leurs apprentis. En outre, fournir un financement pour le développement d'un portail national pour l'éducation, la sensibilisation, la formation et la recherche et le développement autour de l'entretien, de la réaffectation et du recyclage des véhicules électriques et à hydrogène et de leurs composants. Les parties prenantes au sein de ce secteur non soutenu souhaitent travailler ensemble mais n'ont pas les fonds disponibles pour créer ce cadre.

Recommandation 5

Investir dans la recherche et les programmes pilotes visant à réduire les taux d'achèvement de l'apprentissage dans les métiers où il y a des employeurs non syndiqués ou où le métier n'est pas obligatoire.

Recommandation 6

Ne plus investir de fonds dans la campagne de sensibilisation publique du gouvernement visant à recruter des jeunes dans les métiers spécialisés. Financez plutôt des projets d'exploration de métiers dans les communautés locales, faites la promotion de programmes de préapprentissage, offrez des bourses aux étudiants qui souhaitent s'inscrire dans une école de métiers et changez votre approche des messages lorsque vous discutez des carrières dans les métiers spécialisés avec le public canadien. Travailler à accroître la parité d'estime pour les carrières dans les métiers en cherchant à professionnaliser les métiers dans toutes les communications tournées vers l'extérieur. Au lieu des métiers spécialisés, il devrait s'agir de professions ou de carrières spécialisées. Professionnels de la construction, professionnels du transport, professionnels de la fabrication. Redéfinir les carrières professionnelles pour inclure les « carrières dans les métiers spécialisés ».



À propos du Forum canadien sur l'apprentissage

Le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA-CAF) est un organisme à but non lucratif qui relie la communauté d'apprentissage du Canada. Les participants travaillent en collaboration pour soutenir des systèmes et des politiques d'apprentissage dynamiques et innovants en vue de développer une main-d'œuvre de métiers spécialisés hautement qualifiée, inclusive et mobile. Les employeurs, les syndicats, les groupes en quête d'équité, les établissements d'enseignement et les juridictions soutiennent les opérations du FCA-CAF par l'adhésion.

Le FCA-CAF est la seule organisation qui rassemble des intervenants de l'apprentissage de tous les métiers, de tous les secteurs et de partout au Canada pour partager de l'information et des pratiques prometteuses, identifier les défis et proposer des solutions conjointes. En tant que porte-parole national de la communauté d'apprentissage, le FCA-CAF influence les stratégies d'apprentissage par la recherche, la discussion et la collaboration. Ses recherches et ses événements fournissent aux intervenants des informations précises et impartiales sur les défis et les obstacles de l'apprentissage et illustrent les avantages substantiels de l'embauche et de la formation d'apprentis.

Le FCA-CAF est largement reconnu comme le centre d'excellence pour la recherche et l'innovation en apprentissage.

Pour plus d'informations :

France Daviault (elle/she/her)
Directrice générale
Le forum canadien sur l'apprentissage
france@caf-fca.org