



Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle

Rapport annuel de 2022-2023

470, rue York, bureau 110
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/Competences/content/ApprentissageEtCertificationProfessionnelle/GouvernanceEtElaborationDesLois/CommissionDeLApprentissageEtDeLaCertificationProfessionnelle-ACP.html

Message de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle

Bonjour,

J'ai le plaisir de vous présenter notre rapport annuel pour l'année 2022-2023. L'année écoulée a été placée sous le signe de la croissance et nous sommes fiers d'avoir accompli plusieurs réalisations importantes.

En premier lieu, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a commencé à se redresser après le pic de la pandémie de COVID-19 en cours et a atteint un niveau record de 5176 apprentis enregistrés, soit une augmentation de 6,6 % par rapport à 2021-2022.

Des progrès considérables ont été réalisés en vue d'atteindre les objectifs et les cibles du plan stratégique 2022-2025 de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle du Nouveau-Brunswick. Nous avons maintenu une participation croissante des groupes sous-représentés en soutenant des initiatives spéciales telles que les programmes d'exploration des métiers spécialisés et les mesures incitatives du Service d'apprentissage canadien du gouvernement fédéral. En outre, l'attention constante que nous portons aux normes de formation nous a permis de dépasser notre objectif de taux de réussite; les examens interprovinciaux ont donc affiché un taux de réussite de 77 %. Le Nouveau-Brunswick continue de montrer la voie au niveau national.

Ces réalisations n'auraient pas été possibles sans le dévouement et le travail acharné de notre équipe. Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à tous les membres de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle, aux employés, aux partenaires de l'industrie et aux parties prenantes pour leur contribution à notre succès. Nous nous réjouissons de poursuivre ces réalisations au cours de l'année à venir.



RICHARD SMITH

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CERTIFICATION
PROFESSIONNELLE

Mandat

Le mandat de la Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle (la Commission) est d'offrir un programme inclusif d'apprentissage et de certification professionnelle dans le but d'obtenir des gens de métier hautement qualifiés et formés par des experts qui répondent aux besoins de l'industrie et des collectivités du Nouveau-Brunswick.

Membres de la Commission

La Commission était composée des membres suivants au 31 mars 2023.

1. Richard Smith, président
2. Jason Hamilton, membre votant, représentant des employés
3. Mario LeBlanc, membre votant, représentant des employés
4. Liz Sandwith, membre votante, représentante des employés
5. Laura Macfarlane, membre votante, représentante des employés
6. Scott Clements, membre votant, représentant des employés
7. Justin Beaulieu, membre votant, représentant des employeurs
8. Mark Thibodeau, membre votant, représentant des employeurs
9. Rebecca Graham, membre votante, représentante des employeurs
10. Clay English, membre votant, représentant des employeurs
11. Poste vacant, membre votant(e), représentant(e) des employeurs
12. Kirby Rushton, membre sans droit de vote, représentant de la formation
13. Michel Caron, membre sans droit de vote, représentant de la formation
14. Debra Romero, membre sans droit de vote, représentante de la formation
15. Michael Lewis, membre sans droit de vote, représentant du gouvernement
16. Barbara LaPointe, membre sans droit de vote, secrétaire

Comités et sous-comités

COMITÉ PERMANENT : Le Comité permanent est composé de huit membres nommés et a pour fonction d'assurer l'équilibre linguistique et d'aider à respecter les obligations constitutionnelles du Nouveau-Brunswick, en conseillant le ministre et la Commission sur la façon d'assurer l'égalité des francophones dans le système d'apprentissage et de certification professionnelle et en surveillant les réponses.

Il n'y a pas de membres actifs du Comité permanent; par conséquent, le Comité permanent n'a fourni aucun avis au ministre et à la Commission et aucune mesure n'a été prise en

2022-2023. Des procédures sont en cours pour établir un Comité permanent et rechercher des membres.

SOUS-COMITÉS DU PLAN STRATÉGIQUE 2022-2023 DE LA COMMISSION DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : En 2022-2023, les mandats de nombreux membres de la Commission sont arrivés à échéance et de nouveaux membres ont été nommés. À la suite de ce changement de membres, le sous-comité sera désigné et créé en 2023-2024 tel que déterminé par la Commission.

Législation, règlements et politiques

La Commission est régie par la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*, ainsi que par les règlements et les politiques connexes :

RÈGLEMENT 2014-134 (SALAIRES) : Fournit une norme du taux de salaire minimum qu'un apprenti doit recevoir conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

RÈGLEMENT 2014-133 (PROFESSIONS OBLIGATOIRES) : Prescrit les professions obligatoires au Nouveau-Brunswick ainsi qu'une description des tâches, des activités et des fonctions liées à la profession.

RÈGLEMENT 2013-52 (PUBLICATION DES AVIS D'ARRÊTÉS) : Fournit des orientations sur la publication des décisions de la Commission dans la Gazette royale.

RÈGLEMENT 2012-67 (DROITS EXIGIBLES) Dresse la liste de tous les droits exigibles liés à l'apprentissage et à la certification professionnelle, y compris les droits d'inscription et d'examen.

RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS Décrit les devoirs et les pouvoirs de la Commission, y compris les lignes directrices relatives aux conflits d'intérêts, aux rapports et aux comités.

POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS Exige de tous les membres de la Commission qu'ils déclarent par écrit tout conflit d'intérêts potentiel et qu'ils se récuse dans la prise de décision si nécessaire, et traite de la divulgation et de la gestion des conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent.

Activités et mesures (indicateurs de rendement clés [IRC]) de 2022-2023

1. ARRÊTÉS DE LA COMMISSION

En vertu de l'article 13 de la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*, la Commission a apporté des modifications aux arrêtés suivants :

- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Modification approuvée à la profession de technicien en systèmes de moteurs électroniques pour qu'elle devienne uniquement une certification de qualification.
- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Approbation en vue de désigner la profession d'arboriste comme volontaire au Nouveau-Brunswick.
- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Approbation en vue de désigner la profession d'opérateur de grue à tour comme volontaire au Nouveau-Brunswick.
- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Modification approuvée à la profession de standardiste pour qu'elle devienne uniquement une certification de qualification.
- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Modification approuvée à la profession de peintre-décorateur pour qu'elle devienne uniquement une certification de qualification.
- **GA001 – PROFESSIONS DÉSIGNÉES ET EXIGENCES HORAIRES** Modification approuvée à la profession de technicien d'entretien en réfrigération de transport pour qu'elle devienne uniquement une certification de qualification.

2. PLAN STRATÉGIQUE 2022-2025 DE LA COMMISSION SUR L'APPRENTISSAGE ET LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Lancé en 2022-2023, le plan stratégique se concentre sur cinq domaines prioritaires :

MOBILITÉ ET HARMONISATION : Réduire les obstacles qui empêchent les apprentis et les professionnels de métier qualifiés de déménager au Nouveau-Brunswick, d'y rester et d'y travailler à long terme.

- Continuer à travailler avec les partenaires à l'harmonisation au pays et au Canada atlantique des exigences de formation pour 31 professions harmonisées au pays et pour 23 au Canada atlantique.

- Mettre en œuvre le Système commun de gestion de l'apprentissage d'ici 2024-2025.
- Travailler avec les partenaires sur un système d'évaluation pour la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises au pays et à l'étranger.

En 2022-2023, le Nouveau-Brunswick a atteint ses objectifs et accompli ses tâches à l'appui de l'harmonisation nationale et atlantique et du système commun de gestion de l'apprentissage.

DIVERSITÉ ET INCLUSION : Augmenter les possibilités d'assurer la participation réussie des personnes et des groupes qui sont sous-représentés et font face à des obstacles en adoptant les mesures suivantes :

- Travailler avec les employeurs, les fournisseurs de formation et les partenaires communautaires pour cerner et éliminer les obstacles à la participation réussie et la réalisation des personnes ou des groupes qui sont sous-représentés ou font face à des obstacles.
- Déterminer les parties prenantes modèles et travailler avec celles-ci pour mener des programmes d'exploration des métiers spécialisés annuels qui s'adressent aux personnes ou aux groupes qui sont sous-représentés ou font face à des obstacles.
- Travailler avec les partenaires de la formation pour inclure la diversité et l'inclusion comme composante obligatoire de la formation en apprentissage.

En 2022-2023, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a produit les résultats suivants :

- En partenariat avec PMA Services stratégiques de main-d'œuvre, neuf programmes d'exploration des métiers qualifiés ont été lancés, et la capacité des classes a été maximisée pour atteindre un taux de 75 %, contre 57 % en 2021-2022.
- En partenariat avec l'Initiative conjointe de développement économique, l'agent de formation chargé d'accroître la participation des autochtones à l'apprentissage et l'équipe chargée de l'apprentissage et de la certification professionnelle ont pu franchir une étape importante avec plus de 100 apprentis autochtones actifs et 21 certifications.
- En partenariat avec les provinces de l'Atlantique, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a également soutenu la distribution de l'incitatif financier du Service d'apprentissage canadien du gouvernement fédéral aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis. L'incitatif financier est doublé si l'employeur inscrit un apprenti issu d'un groupe défavorisé.

CONFORMITÉ : Augmenter la conformité avec les exigences législatives et réglementaires en adoptant les mesures suivantes :

- Sensibiliser les parties prenantes aux exigences législatives et réglementaires.
- Employer un agent d'éducation et de conformité.
- Travailler avec les partenaires pour examiner l'inclusion de l'apprentissage dans les politiques du gouvernement provincial sur les appels d'offres et les commandes permanentes.

En 2022-2023, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a pu obtenir un financement interne et pourvu un poste d'agent d'éducation et de conformité et a consulté les ministères partenaires afin de déterminer la meilleure solution pour rétablir le programme.

QUALITÉ DE LA FORMATION ET NORMES CONNEXES : Améliorer la qualité de la formation et des normes connexes pour répondre aux besoins en évolution des apprentis, des compagnons et de l'industrie.

- Travailler avec les fournisseurs de formation pour améliorer les ressources pédagogiques et d'apprentissage.
- Réviser les processus d'élaboration de normes pour les faire correspondre à la demande et aux adaptations de l'industrie.
- Cerner les besoins des compagnons et mettre en œuvre la formation après la certification pour améliorer leur employabilité et leurs possibilités d'avancement.
- Déterminer s'il existe des programmes de certification gouvernementaux qui devraient être transférés au programme Apprentissage et Certification professionnelle.

En 2022-2023, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a réalisé ce qui suit :

- Mettre à l'essai une formation flexible dans une école de métiers qui dispense une formation de niveau directement sur le site d'un employeur.
- Entreprendre des efforts pour ajouter le contenu relatif aux véhicules électriques aux normes du programme d'études des techniciens en entretien automobile.

MARKETING ET PROMOTIONS : Accroître les possibilités de promouvoir les métiers au Nouveau-Brunswick en collaborant avec les partenaires et les parties prenantes pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de marketing et de promotion en adoptant les mesures suivantes :

- Élaborer une stratégie de sensibilisation auprès des élèves de la maternelle à la 12e année pour traiter des possibilités de promotion des métiers spécialisés dans les écoles.






- Promouvoir les avantages de la certification auprès des employeurs.
- Appuyer les efforts provinciaux pour rapatrier les gens de métier dans la province et attirer de nouveaux arrivants d'autres régions du monde.
- Promouvoir l'emploi dans l'apprentissage au gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- Promouvoir la valeur de la certification pour la protection des consommateurs et la sécurité publique auprès du grand public, des municipalités et du gouvernement.

En 2022-2023, le programme Apprentissage et Certification professionnelle a soutenu l'éducation et le développement de la petite enfance en adoptant les mesures suivantes :

- Le retour du Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick, un programme de préapprentissage destiné aux élèves de la 10^e à la 12^e année.
- Le lancement d'unités de formation mobiles pour les élèves en âge scolaire.
- La promotion des programmes de Compétences Canada au Nouveau-Brunswick avec la campagne de marketing « Voici les métiers spécialisés », la première du genre depuis plusieurs années, qui vise le recrutement dans les métiers spécialisés.

COMMISSION DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DU NOUVEAU- BRUNSWICK

TABLEAU DE BORD ANNUEL DU PLAN STRATÉGIQUE 2022-2025

| OBJECTIF | MESURE | RÉFÉRENC E (2021- 2022) | CIBLE 2022- 2023 | RÉEL 2022-23 | CIBLE 2023-2024 | CIBLE 2024-2025 |
|---|---|--|--|---|---|---|
|  MOBILITÉ ET HARMONISATION | Augmentation du pourcentage de niveaux harmonisés mis en œuvre selon : | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Harmonisation nationale - Harmonisation atlantique | <ul style="list-style-type: none"> - 57 % - 61 % | <ul style="list-style-type: none"> - 66 % - 72 % | <ul style="list-style-type: none"> - 66 % - 72 % | <ul style="list-style-type: none"> - 75 % - 82 % | <ul style="list-style-type: none"> - 84 % - 91 % |
|  DIVERSITÉ ET INCLUSION | Augmenter le pourcentage des apprenti-e-s inscrit-e-s provenant de groupes sous-représentés : | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Femmes - Autochtones - LGBTQ2+, personnes ayant un handicap, nouveaux arrivants et minorités visibles | <ul style="list-style-type: none"> - 6 % - 1,9 % - S.O. | <ul style="list-style-type: none"> - 7 % - 2,0 % - S.O. | <ul style="list-style-type: none"> - 6,5 % - 2,0 % - 1,2 % | <ul style="list-style-type: none"> - 8 % - 2,1 % - 1,4 % | <ul style="list-style-type: none"> - 9 % - 2,2 % - 1,6 % |
| | Augmenter le nombre de programmes d'exploration des métiers spécialisés offerts aux groupes sous-représentés. | 8 | 10 | 9 | 10 | 10 |
| | Augmenter le nombre de participants dans les programmes d'exploration des métiers spécialisés. | 55 | 90 | 91 | 100 | 100 |
|  CONFORMITÉ | Augmenter le nombre de plaintes consignées et d'infractions documentées qui ont fait l'objet d'une enquête. | S.O. | 5 | 0 | 40 | 25 |
|  QUALITÉ DE LA FORMATION ET NORMES CONNEXES | Augmenter le nombre de certificats remis (apprenti-e-s). ¹ | 535 | 412 | 572 | 237 | 481 |
| | Augmenter le nombre de certificats remis (ouvriers qualifiés). | 343 | 420 | 1001 | 1800 | 450 |
| | Maintenir le taux de réussite aux examens du Sceau rouge au-dessus de la moyenne nationale (apprenti-e-s). | 76% | 76% | 77% | 76% | 76% |
|  MARKETING & PROMOTION | Augmenter le nombre d'apprenti-e-s inscrite-s. ² | 4884 | 5128 | 5176 | 5385 | 5654 |
| | Augmenter le nombre d'employeurs qui ont embauché des apprenti-e-s inscrit-e-s. | 1524 | 1539 | 1563 | 1626 | 1707 |
| | Réduire l'âge moyen des apprenti-e-s. | 30 | 29 | 30 | 28 | 27 |
| | Réduire l'âge moyen des apprenti-e-s au moment de l'inscription. | 26 | 25 | 26 | 24 | 23 |

1- Un des objectifs de la Commission de l'Apprentissage et de la Certification professionnelle du Nouveau-Brunswick est d'augmenter la certification des gens de métier au cours des trois prochaines années; NOTA : Les objectifs sont inférieurs aux données de référence en raison d'un nombre d'inscriptions d'apprentis inférieur à la normale et des retards dans la progression en raison de COVID-19.

2- Un des objectifs de la Commission de l'Apprentissage et de la Certification professionnelle du Nouveau-Brunswick est d'augmenter le nombre d'inscriptions d'apprentis. L'augmentation du nombre d'inscriptions d'apprentis est un indicateur de l'augmentation des certifications futures des personnes de métier.