

## Manitoba

<b>Ministère responsable de l'alphabétisation</b>	Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de l'alphabétisation
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nom du ministre</b></li><li>• <b>Personnes-ressources</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">L'hon. Erin Selby</a></li><li>• <a href="#">Lynette Plett</a> Directrice générale, Apprentissage et alphabétisation des adultes</li></ul>
<b>Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)</b>	Ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nom du ministre</b></li><li>• <b>Personnes-ressources</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">L'hon. Peter Bjornson</a></li></ul>
<b>Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail</b>	Ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nom du ministre</b></li><li>• <b>Personnes-ressources</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">L'hon. Peter Bjornson</a></li><li>• <a href="#">Sandi Howell</a> Coordonnatrice provinciale, Compétences essentielles et Reconnaissance des acquis</li></ul>

### Définition de l'alphabétisation

Extrait d'un document de travail sur l'alphabétisation des adultes :

L'alphabétisation renvoie aux habiletés de base qui permettent que les personnes puissent participer au milieu de travail et de se faire aux changements qui découlent de ce milieu, du foyer et de la vie sociale. Elle jette les bases à un apprentissage ultérieur et comprend les éléments suivants :

- les compétences en communication écrite – la lecture d'un texte, l'utilisation d'un document, l'écriture;
- les notions de calcul;
- les processus mentaux pour apprendre et résoudre des problèmes;
- les compétences en communication orale et l'entregent.

## Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En janvier 2009, on a adopté la *Loi sur l'alphabétisation des adultes* du Manitoba afin d'encadrer les efforts visant à améliorer les niveaux d'alphabétisme dans la province. Cette loi est la première en son genre au Canada. Elle renforce les liens existants entre le gouvernement et les intervenants communautaires de façon à favoriser une approche plus stratégique et efficace en la matière. Elle officialise en outre la gouvernance des programmes existants, tout en raffinant les critères liés au financement des initiatives, aux normes qui les sous-tendent et aux résultats qu'elles doivent produire sur le plan de l'apprentissage. Le gouvernement a également profité de l'occasion pour augmenter le financement de ces initiatives.

Un *Cadre stratégique d'alphabétisation des adultes* a été élaboré pour 2009–2011. Il porte sur cinq domaines clés : les programmes d'alphabétisation, les centres d'apprentissage, le perfectionnement et l'emploi de la main-d'œuvre, les soutiens à l'apprentissage et à l'alphabétisation des apprenants de l'anglais, langue additionnelle (ALA), ainsi que la formation des Autochtones. Un groupe gouvernemental verra à favoriser la coordination entre les ministères concernés.

## Comment s'effectue la prestation des programmes d'alphabétisation?

Les programmes d'alphabétisation du Manitoba sont mis en œuvre suivant un cadre en trois étapes.

### Première étape – Se sentir alphabète

À ce stade-ci, le but est d'aider les apprenants à *sentir* qu'ils peuvent lire et écrire. Cela passe par un accroissement de la confiance en soi par rapport au langage écrit. Pour ce faire, il faut encourager les apprenants à établir des liens entre le parler et l'écrit.

### Deuxième étape – Développer l'alphabétisation

Ici, le but est d'aider les apprenants à *savoir* qu'ils peuvent lire et écrire. Il s'agit d'un processus d'incorporation de compétences. Il faut encourager les apprenants à se concentrer sur les caractéristiques visuelles de textes imprimés, tout en continuant d'utiliser leurs connaissances générales.

### Troisième étape – Devenir alphabète

À cette étape, on vise à aider les apprenants à passer du processus « d'apprendre pour lire » à celui de « lire pour apprendre ». Les apprenants doivent maintenant perfectionner leurs compétences.

Créé en vertu de la *Loi sur l'alphabétisation des adultes*, le Programme d'alphabétisation des adultes du Manitoba (PAAM) est un élément central de la nouvelle stratégie provinciale qui « a pour objet de fournir de l'aide [...] aux organismes offrant des programmes d'alphabétisation aux adultes qui désirent améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture ». Trente-huit organismes communautaires affichent de tels programmes à temps partiel. Les initiatives d'alphabétisation financées en vertu du PAAM :

- ne comportent aucuns frais de scolarité;
- sont ouvertes à tous, des débutants aux personnes plus avancées en matière de lecture, d'utilisation de documents, d'écriture, de communication et de capacités de calcul;
- répondent aux objectifs des apprenants en matière d'emploi, d'éducation, de formation ou d'épanouissement personnel.

Eux aussi créés en vertu d'une loi de la Législature, les centres d'apprentissage pour adultes ont pour objet d'offrir un programme d'éducation fondé sur des principes éprouvés à ce chapitre, permettant ainsi aux apprenants qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ou qui ne sont pas admissibles à des études postsecondaires ou d'autres genres d'études reconnues d'obtenir un diplôme d'études secondaires pour étudiants adultes et, dans certain cas, d'atteindre le troisième niveau d'alphabétisation. Il existe 46 centres d'apprentissage pour adultes autorisés, dont l'un est géré par le Centre de formation de la Section locale 832 des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC).

## **Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?**

Le *Workplace Education Manitoba* (WEM), un organisme axé sur la formation en milieu de travail, et le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce (MEFPC) offrent en partenariat avec le comité directeur du WEM et le Comité chargé de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis en milieu de travail (CERAMT) diverses solutions aux entreprises, aux syndicats et à l'industrie. Le WEM procure de la coordination et de l'expertise, notamment en ce qui a trait à la mise au point et en œuvre d'initiatives de transmission de la formation de base, de projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans les industries et de la formation d'intervenants en la matière, ainsi que d'activités ciblées sur les lieux pour les coordonnateurs et les instructeurs en alphabétisation. Le siège social est à Winnipeg et six coordonnateurs régionaux répartis dans l'ensemble de la province en relèvent.

En 2009–2010, des programmes de transmission de la formation de base et de reconnaissance des acquis financés par des entreprises, des syndicats et le gouvernement provincial ont ainsi été offerts à quelque 3 907 employés. De plus, le comité directeur du WEM, par l'intermédiaire de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a parrainé d'importants projets liés à l'apprentissage d'aptitudes sectorielles précises, à la promotion et à la sensibilisation, à l'élaboration de programmes, de même qu'à la formation d'instructeurs en milieu de travail.

Le WEM a également créé le centre de transmission de la formation de base en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Training*, ou WEST), situé à Winnipeg. Le WEST offre de la formation ponctuelle sans accréditation pour répondre aux besoins du gouvernement en matière de formation et d'exploitation de programmes préalables à l'emploi, y compris l'évaluation et la documentation des aptitudes de leurs clients. Il a également créé une série de didacticiels en ligne sur les fondements de la numéracie, intitulée *Numeracy: The Basics*. Il propose également des solutions en matière de diversité, héberge une bibliothèque de ressources et fournit de l'expertise aux entités tant patronales que syndicales. Depuis 2009, des centres WEST ont vu le jour dans les localités suivantes : Winkler, Flin Flon, Le Pas, Swan River et Thompson.

Le WEM gère un centre de consultation, *aWEST*, offrant gratuitement de la formation de base nécessaire à l'exercice de certains métiers. L'initiative *iWEST*, pour sa part, est axée sur les solutions en matière de compétences essentielles pour les immigrants, comme la communication en milieu de travail et l'introduction à la lecture de plans. En 2011, *dWEST* a été lancé, pour permettre l'accès à de la formation dans le domaine des technologies numériques. L'initiative *Awakening Dawn* (l'aube de l'éveil) offre, quant à elle, de la formation de base axée sur des documents authentiques et culturellement pertinents aux adultes des communautés autochtones.

Le WEM continue d'organiser et de présenter ses activités novatrices de sensibilisation et de certification *Igniting the Power Within* (allumer le feu sacré) ayant pour but d'aider les conseillers autochtones de collectivités rurales à documenter la formation de base et les acquis de travailleurs d'un bout à l'autre du Manitoba.

L'initiative *My Home, My Native Land* (ma patrie, mes origines) a été conçue par le WEM pour rehausser la formation de base en milieu de travail d'un groupe d'apprenants particuliers en les faisant réaliser un projet novateur et pertinent sur le plan social. Les participants devaient en effet raconter une histoire en réalisant un document visuel au moyen de nouvelles technologies informatiques comme la manipulation de photographies, le montage vidéo, l'animation graphique et la réalisation de pages Web, tout en se servant de moyens plus traditionnels de communication, comme la conception de base, la typographie, la peinture, le dessin et l'impression.

Le WEM a aussi créé une initiative de préparation à l'emploi (*Connecting Aboriginals to Manufacturing*) visant à augmenter le bassin de travailleurs autochtones qualifiés pour répondre aux besoins du secteur manufacturier de la province. Comprenant de la formation sur place et extérieure, ainsi que des services de mentorat, cette initiative a favorisé dès le départ l'établissement de solides partenariats entre les entreprises et les collectivités.

## **Les syndicats ont-ils un rôle officiel?**

Le comité directeur du WEM constitue le plus ancien forum d'alphabétisation en milieu de travail. Mis sur pied en 1990, il est formé de deux représentants chacun du patronat et du syndicat, et d'un employé du gouvernement provincial agissant en qualité de coordonnateur. La *Manitoba Federation of Labour* (MFL) nomme les deux représentants syndicaux, qui lui font rapport par l'intermédiaire d'un autre coordonnateur, cette fois du syndicat.

Le comité directeur du WEM ne participe pas à la prestation des programmes sur place (lesquels programmes sont financés par le gouvernement du Manitoba). Les représentants syndicaux aident à établir les premiers contacts avec les regroupements de travailleurs afin d'obtenir des appuis et de faire en sorte que le principe de « collaboration » soit bien compris. Il arrive que ces représentants soient sollicités quand des problèmes surviennent.

## **Quelle est l'aide financière offerte? (aux travailleurs, aux syndicats)**

Le soutien financier pour la prestation des programmes est assuré par le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce. On s'attend à ce que les syndicats agissent dans les milieux de travail, et à ce que le comité directeur du WEM assume des fonctions de supervision de manière à s'assurer que les initiatives répondent aux besoins des travailleurs.

Manitoba	
<b>Montant</b>	108 millions de dollars (6 ans)
<b>Date de signature</b>	11 avril 2008
<b>Visées pour les personnes sans emploi</b>	<p>Pour les personnes sans emploi qui n'ont pas droit à de l'aide à la formation en vertu du programme d'assurance-emploi, y compris celles qui font partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés;</li> <li>• les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.</li> </ul>
<b>Visées pour les personnes employées</b>	Formation de personnes employées peu spécialisées, dépourvues d'un diplôme d'études secondaires ou d'un titre reconnu, affichant un faible niveau d'alphabétisation ou manquant de formation de base.
<b>Priorités provinciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Développement des compétences</i> – veiller à ce que les Manitobains disposent des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.</li> <li>• <i>Capacité des employeurs par rapport aux ressources humaines</i> – veiller à ce que les employeurs du Manitoba possèdent la capacité de gérer et de développer efficacement leurs ressources humaines.</li> <li>• <i>Capacité des collectivités</i> – veiller à ce que les collectivités du Manitoba puissent appuyer la croissance du marché du travail et en profiter.</li> <li>• <i>Main-d'œuvre disponible</i> – veiller à ce que le Manitoba dispose d'une main-d'œuvre disponible suffisante pour appuyer la croissance économique.</li> <li>• <i>Utilisation des compétences</i> – veiller à ce que les membres de la population active du Manitoba utilisent pleinement leurs compétences.</li> </ul>
<b>Exigences en matière de reddition de comptes</b>	<p>Les ententes sur le marché du travail (EMT) définissent clairement un cadre de responsabilisation en ce qui a trait aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants;</li> <li>• la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente;</li> <li>• l'évaluation des répercussions et des avantages du financement par l'entremise de trois types d'indicateurs, soit ceux liés aux participants, à la prestation des services et aux résultats;</li> <li>• la production de rapports publics sur les résultats obtenus;</li> </ul>

Manitoba	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.</li> </ul>
<b>Remplacement des dépenses</b>	Engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.
<b>Langues officielles</b>	Le Manitoba convient de tenir compte des besoins des communautés minoritaires de langue officielle de la province, et de s'assurer que lorsque la demande de services dans l'une ou l'autre langue officielle est importante, ces services seront fournis dans cette langue officielle.
<b>Administration</b>	C'est le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce qui administre l'EMT.
<b>Fonds de transition et de formation stratégique</b>	Le Manitoba a reçu 11 millions de dollars du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS). Si une grande partie de cette somme a servi à étendre des programmes existants, la province a aussi ciblé deux nouveaux secteurs, soit le système de formation et l'efficacité du marché du travail.
<b>Consultations</b>	<p>Le Manitoba a consulté divers groupes et organismes sur des questions liées au marché du travail, soit par l'entremise d'activités ciblées, soit dans le cadre du processus continu de conception et d'administration des programmes. Les données alors recueillies ont été utilisées pour orienter la mise au point des plans annuels en vertu de l'EMT. On fait également référence aux consultations liées à la Stratégie visant l'alphabétisation des adultes (2008).</p> <p>En juin 2008, on a promulgué la <i>Loi sur le conseil consultatif du développement de la main-d'œuvre</i>. Cette loi mise sur la réussite des conseils sectoriels en favorisant la collaboration, le partage de renseignements et la coopération entre organismes et intervenants. En mai 2009, le ministre a mis sur pied le nouveau Conseil consultatif formé de représentants du gouvernement, du patronat, des syndicats et du monde de l'éducation et chargé de l'informer et de le conseiller sur le plan des politiques et des stratégies liées au développement de la main-d'œuvre au Manitoba. L'an dernier, ce Conseil a aidé à cerner les enjeux et les tendances à ce chapitre, et a contribué à la mise au point d'un outil destiné à recueillir des données sur l'état actuel et prévu du marché du travail.</p>
<b>Alphabétisation et formation de base</b>	<p>Le Manitoba a accordé la priorité à l'alphabétisation et à l'acquisition de formation de base dans les cinq grands secteurs ciblés par l'EMT. Actuellement, ce sont les immigrants et les Autochtones qui sont tout particulièrement ciblés. Les employeurs peuvent recevoir un soutien financier pour mettre des programmes en œuvre; les collectivités sont pour leur part soutenues dans leurs efforts de transmission de formation de base. Le Manitoba a également financé la prestation de services d'évaluation de la formation de base, ainsi que la mise en œuvre de solutions de formation par l'intermédiaire des centres <i>Workplace Essential Skills Training (WEST)</i>.</p>

## Manitoba – EMT initiale

Secteurs prioritaires (en milliers de dollars)	2008– 2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013	2013–2014	Totaux sur 6 ans	% théorique
<b>Développement des compétences</b>	10 800	10 800	10 800	10 800	10 800	10 800	64 800	60 %
<b>Capacité des employeurs par rapport aux ressources humaines</b>	3 600	3 600	3 600	3 600	3 600	3 600	21 600	20 %
<b>Capacité des collectivités</b>	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	10 800	10 %
<b>Main-d'œuvre disponible</b>	900	900	900	900	900	900	5 400	5 %
<b>Utilisation des compétences</b>	900	900	900	900	900	900	5 400	5 %
<b>Totaux (en milliers de dollars)</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>108 000</b>	<b>100 %</b>



## Activités financées en vertu de l'EMT au Manitoba

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<b>1. Développement des compétences :</b> veiller à ce que les Manitobains disposent des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail. quired to be successful in the labour market.	<b>10 800 000</b>	<b>S. O.</b>	<b>S. O.</b>	<b>1 715</b>	<b>10 866 000</b>	<b>1 700</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide financière directe aux bénéficiaires admissibles afin de leur permettre de participer à un programme de formation professionnelle de deux ans au plus (y compris des allocations de subsistance et d'autres formes de soutien lié à la formation). (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Formation axée sur des projets précis, incluant le déploiement d'initiatives en cours ou la conclusion de nouvelles ententes avec des fournisseurs de services externes pour desservir des clients en vertu de l'EMT là où les capacités sont insuffisantes ou les programmes, inexistantes (2008–2009) (2009–2010)</li> <li>Déploiement des programmes à l'intention des travailleurs indépendants afin de soutenir les personnes qui démarrent leur propre entreprise. (2009–2010) (2010–2011)</li> </ul> <p>Champs d'intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des compétences des participants au Programme d'aide à l'emploi et au revenu (aide sociale), de même que des personnes ayant un handicap (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Formation professionnelle dans les domaines où la demande est forte, y compris des cours de préapprentissage, d'apprentissage d'un métier ou de préparation à l'exercice de ce dernier (compétences avancées, comme dans les secteurs des soins de santé, des métiers spécialisés et des emplois dits « environnementaux ») (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Formation en anglais, langue additionnelle (ALA) de même qu'en alphabétisation et transmission de compétences essentielles aux immigrants (2008–2009) (et aux Autochtones - 2009–2010) (2010–2011) - (2011–2012)</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation en entrepreneuriat. (2009–2010) (2010–2011)</li> </ul> <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien financier direct accordé aux personnes sans emploi touchées par le ralentissement économique, y compris les bénéficiaires de la stratégie « Rebond », pour les aider à assumer les coûts de la formation et du perfectionnement professionnels. D’une durée de deux ans, la stratégie Rebond (ou <i>Rebound</i>, en anglais) a aidé plus de 1 000 travailleurs déplacés et autres Manitobains à faible revenu à développer leurs compétences et à se trouver un nouvel emploi.</li> <li>Soutien accordé à la prestation de services de formation en fonction de projets précis dans des domaines où la demande est forte partout dans la province. On peut notamment penser à des initiatives visant à fournir l’occasion à des personnes sans emploi ou à faible revenu de développer des compétences susceptibles d’améliorer leur employabilité et d’aptitudes de base en construction par l’intermédiaire de projets de rénovation/réfection de logements privés et publics dans les régions de Winnipeg et de Brandon.</li> </ul> <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p> <p>En réponse au ralentissement économique, le Manitoba a accordé aux prestataires admissibles des mesures d’aide financière directe pour soutenir leur participation à des formations en milieu de travail, notamment par l’entremise d’allocations de subsistance et d’appuis financiers liés à la formation. En tout, 20 % des participants aux EMT et aux FTFS ont pris part à des formations, allant des mesures de rattrapage, à la formation de niveau avancé propre à un métier donné.</p>						
<b>2. Capacité des employeurs par rapport aux ressources humaines :</b> veiller à ce que les employeurs du Manitoba possèdent la capacité de gérer et de développer efficacement leurs ressources humaines.	<b>3 600 000</b>	<b>S. O.</b>	<b>S. O.</b>	<b>4 908</b>	<b>3 622 000</b>	<b>5 000</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de plans visant à améliorer les méthodes actuelles de prestation des services et des programmes à l’intention des ressources humaines en milieu de travail (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Soutien aux employeurs afin de les aider à procéder à l’évaluation et à la reconnaissance des acquis en milieu de travail (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011)</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien aux employeurs afin de les aider à fournir de la formation en milieu de travail aux bénéficiaires admissibles (recrues et employés existants) (2008-2009) (2009-2010) (2010-2011) (2011-2012)</li> <li>Création d'occasions d'avancement pour les personnes employées, et de postes de premier échelon pour les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail (2009-2010) (2010-2011) (2011-2012)</li> <li>Soutien à la planification et au développement de la main-d'œuvre en fonction de secteurs précis (2009-2010) (2010-2011) (2011-2012)</li> </ul> <p>Champs d'intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des services liés aux ressources humaines aux autres services offerts aux personnes et aux entreprises (guichet unique) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Petites et moyennes entreprises (PME) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Alphabétisation et autre formation de base, y compris des aptitudes adaptées au milieu de travail des immigrants (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Winnipeg et Nord du Manitoba (2008–2009) (2009–2010)</li> <li>Industries et secteurs économiques prioritaires (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Conseils sectoriels (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Recrutement auprès des Autochtones (2009–2010) (2010–2011)</li> </ul> <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subventions salariales accordées aux employeurs afin de les aider à fournir de l'expérience de travail et à transmettre des compétences précises à leurs recrues. On a ainsi favorisé l'embauche de personnes n'ayant pas droit à l'assurance-emploi, y compris les participants au Programme d'aide à l'emploi et au revenu, et qui risquaient de demeurer longtemps hors du marché du travail.</li> <li>Financement de programmes de formation d'employés et de recrues, y compris des Autochtones et des immigrants, des apprentis et des ouvriers professionnels à Winnipeg et dans les régions rurales et du Nord du Manitoba, pour aider les employeurs et industries de la province à répondre à leurs besoins en matière de ressources humaines. Financement de la</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<p>prestation de services d'évaluation de la formation de base, et mise en œuvre de solutions de formation par l'intermédiaire des centres <i>Workplace Essential Skills Training</i> (WEST), de cours en technologies nouvelles et de mécanismes d'acquisition d'expérience pratique dans un grand nombre de postes et de secteurs d'un bout à l'autre de la province. On a mis l'accent sur les industries et secteurs les plus durement touchés par le ralentissement économique, ou aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.</p> <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Par l'entremise des 17 conseils sectoriels du Manitoba et du centre <i>Workplace Essential Skills Training</i> (WEST), les employeurs ont reçu des mesures d'aide à l'évaluation et à la reconnaissance des compétences en milieu de travail, de même qu'à la prestation de formations en milieu de travail pour les nouveaux employés et les employés actuels.</li> </ul>						
<p><b>3. Capacité des collectivités :</b> Veiller à ce que les collectivités du Manitoba puissent appuyer la croissance du marché du travail et en profiter.</p>	<b>1 800 000</b>	<b>S. O.</b>	<b>S. O.</b>	<b>287</b>	<b>1 811 000</b>	<b>450</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien à la mise au point et en œuvre de projets/programmes communautaires d'évaluation des compétences et de formation à l'intention des bénéficiaires admissibles (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Occasions de formation offertes au personnel d'organismes communautaires afin qu'il puisse procéder à l'évaluation et à la reconnaissance d'acquis (ERA) et transmettre de la formation de base aux membres de la collectivité (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Organisation d'ateliers pour le personnel d'organismes communautaires dans le but d'augmenter ses capacités de planification et de financement stratégiques d'activités de formation et de sollicitation de la participation de la main-d'œuvre locale à ces activités. (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011)</li> <li>Mise à profit de possibilités de formation (y compris des cours préalables et en milieu de travail) et d'emploi dans des projets d'immobilisation pour des bénéficiaires admissibles, particulièrement au sein des collectivités autochtones et du Nord (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Mesures de soutien à des projets de formation communautaire offrant des possibilités de formation aux personnes difficilement employables par l'entremise de services de réaménagement pour les unités de logement privées et publiques dans des quartiers</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
urbains. (2011–2012)						
Champs d'intervention prévus :						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collectivités rurales, éloignées et du Nord.</li> <li>• Quartiers urbains à faible revenu.</li> <li>• Secteurs des ressources, y compris ceux des mines et des forêts.</li> </ul>						
Faits saillants de 2009–2010 :						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien à la mise en œuvre de projets visant à étendre l'infrastructure de services d'emploi et de formation dans les régions rurales et du Nord. Ce soutien comprenait notamment un apport d'environ 1,1 million de dollars à une initiative à l'intention des infirmières auxiliaires autorisées qui, réalisée en partenariat avec le Canada et des organismes des Premières nations, visait à former des participants autochtones dans six de ces régions, intégrant du même coup de nouveaux professionnels qualifiés au sein du système de santé manitobain.</li> </ul>						
Faits saillants de 2010–2011 :						
Soutien à la prestation de formations par projets dans des métiers où les besoins sont élevés dans l'ensemble de la province. À cet égard, il y a notamment eu mise en œuvre de projets destinés à offrir aux personnes sans emploi et à faible revenu de la formation pour accroître leur degré d'employabilité et des compétences dans le secteur de la construction par l'entremise de formations en milieu de travail dans la rénovation et l'amélioration du rendement énergétique d'unités de logement privées et publiques à Winnipeg et à Brandon.						
<b>4. Main-d'œuvre disponible :</b> veiller à ce que le Manitoba dispose d'une main-d'œuvre disponible suffisante pour appuyer la croissance économique.	<b>900 000</b>	<b>S. O.</b>	<b>S. O.</b>	<b>1 728</b>	<b>905 500 000</b>	<b>1 800</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien accordé à des programmes et services conçus pour préparer les gens à tirer parti de possibilités d'emploi ou de formation (évaluation de l'aptitude à l'emploi/à la formation, counselling d'emploi, préparation de plans d'emploi/de</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<p>formation, cours d'ALA ou d'alphabétisation, etc.) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien accordé à des projets susceptibles d'aider à mieux préparer des groupes/personnes « à risque élevé » (jeunes plus vulnérables, personnes se préparant à être libérées d'établissements correctionnels, etc.) à participer à des activités de formation ou à intégrer le marché du travail (2008–2009), particulièrement dans les métiers spécialisés (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012);</li> <li>• Soutien accordé à des programmes et services visant à aider des personnes à demeurer en formation, en poste ou sur le marché du travail (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012);</li> <li>• Mise en œuvre d'un guichet unique et complet d'évaluation de l'aptitude à l'emploi/à la formation et d'aiguillage de personnes sans emploi à faible revenu, en partenariat avec le Programme d'aide à l'emploi et au revenu de la province (2009–2010) (2010–2011);</li> </ul> <p>Champs d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration des méthodes et processus d'évaluation de l'aptitude à l'emploi/à la formation et d'aiguillage des clients (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012);</li> <li>• Préparation des participants au Programme d'aide à l'emploi et au revenu (aide sociale) en vue de leur formation et de leur entrée au travail (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012);</li> <li>• Programmes liés au marché du travail à l'intention des travailleurs plus âgés (2009–2010);</li> <li>• Intégration des immigrants sur le marché du travail (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012).</li> </ul> <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien accordé à des projets visant à aider les participants au Programme d'aide à l'emploi et au revenu, les personnes ayant un handicap et d'autres groupes sous-représentés à se préparer à acquérir des compétences ou à intégrer le marché du travail. Ces projets ont permis d'offrir à ces gens un vaste éventail de services préparatoires et de réintégration, y compris dans les domaines de la prospection/planification de carrières, de la recherche/conservation d'emplois, de l'acquisition d'aptitudes à l'emploi/de connaissances de base.</li> </ul> <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien à l’initiative « Rebond » (<i>Rebound</i> en anglais), une stratégie de recyclage et d’appui d’une durée de deux ans, destinée à aider les travailleurs touchés par le ralentissement économique à réintégrer plus rapidement le marché du travail. Les personnes visées ont reçu de l’aide financière et du soutien en matière d’orientation professionnelle afin de se préparer, d’acquérir des compétences et de se perfectionner.</li> </ul>						
<b>5. Utilisation des compétences :</b> Veiller à ce que les membres de la population active du Manitoba utilisent pleinement leurs compétences.	<b>900 000</b>	<b>S. O.</b>	<b>S. O.</b>	<b>154</b>	<b>905 500</b>	<b>375</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien accordé aux bénéficiaires admissibles pour qu’ils puissent accéder à des programmes et services susceptibles de les aider à utiliser leurs compétences et à les mettre en application sur le marché du travail. On parle notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>de services d’évaluation et de reconnaissance des compétences, y compris les qualifications et titres étrangers;</li> <li>de services de reconnaissance des acquis (RA);</li> <li>de services et de ressources liés au développement et à la gestion de carrière (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> </ul> </li> <li>Conception et mise en œuvre de meilleurs procédés et de meilleures méthodes d’évaluation et de reconnaissance des compétences (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Aide aux travailleurs déplacés dans des secteurs cibles afin de leur permettre de se réinstaller dans un nouveau milieu pour profiter de possibilités d’emploi (2009–2010) (2011–2012)</li> <li>Soutien auprès des immigrants qualifiés, afin de permettre à ceux-ci d’acquérir des expériences de travail et d’effectuer des stages (2010–2011)</li> </ul> <p>Champs d’intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordination de services d’évaluation de clients (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>Repérage des lacunes en matière de compétences et d’occasions de formation pour les combler (apprentissage, acquisition de</li> </ul>						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ prévu	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
formation de base ou alphabétisation) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services de reconnaissance des qualifications et des titres étrangers (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> <li>• Contribution au programme d'amélioration de la productivité (guichet unique pour les entreprises) (2008–2009) (2009–2010)</li> <li>• Intégration et transition des immigrants sur le marché du travail (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012)</li> </ul>						
Faits saillants de 2009–2010 :						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financement d'améliorations apportées au portail du Développement de carrière du Manitoba, qui constitue un guichet unique vers de l'information, des ressources, des services et des programmes en la matière. Cet outil utile peut aider les travailleurs sans emploi à planifier et à améliorer leur vie professionnelle durant leurs transitions sur le marché du travail, tout en favorisant leur réintégration rapide au sein de la population active.</li> <li>• Soutien accordé à des programmes de stages et de formation visant à combler des lacunes à l'intention d'immigrants professionnels et qualifiés afin qu'ils puissent surmonter cet obstacle qu'est l'absence d'expérience de travail au Canada et trouver un emploi permanent dans leur domaine d'expertise.</li> </ul>						
Faits saillants de 2010–2011 :						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Manitoba a offert du soutien à des fournisseurs de services externes afin de leur permettre d'aider les immigrants qualifiés à trouver un emploi permanent dans leur domaine de compétence en leur offrant la formation qui leur fait défaut, en élaborant des plans d'apprentissage et en leur fournissant des possibilités d'expérience de travail liées aux aptitudes et aux compétences qu'ils ont acquises à l'extérieur du Canada. Les prestataires admissibles ont reçu une allocation de subsistance et d'autres mesures de soutien financier durant l'acquisition de leur expérience de travail au Canada.</li> </ul>						

	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel	2011–2012 \$ prévu
<b>TOTAL</b>	9 806 000	14 835 000	20 318 000	



## Priorités additionnelles pour le fonds de transition et de formation stratégique (FTFS)

Secteurs prioritaires	2009–2010 FTFS \$ réel	2010–2011 FTFS \$ réel
<b>SECTEUR PRIORITAIRE 1 : SYSTÈME DE FORMATION</b> : Le système de formation du Manitoba répond aux besoins du marché du travail.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien accordé à des composantes et à des structures de programme susceptibles d’aider les étudiants adultes des populations autochtones et immigrantes évoluant dans des établissements postsecondaires à effectuer des transitions plus efficaces et fructueuses vers des études plus avancées, l’emploi et la formation.</li> <li>• Mise en œuvre d’un modèle de programme « passerelle » axé sur le marché du travail dans le secteur postsecondaire, en finançant des projets pilotes et un système d’évaluation de ces derniers apte à promouvoir les pratiques prometteuses.</li> <li>• Mise en œuvre des recommandations de la Commission sur l’avenir de l’apprentissage, y compris le financement de cours préparatoires de qualification professionnelle, de la mise au point d’un programme en ligne et de la coordination de stages au 2<sup>e</sup> cycle du secondaire.</li> </ul> <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financement d’initiatives visant à renforcer la population active et à répondre aux demandes du marché en matière de main-d’œuvre qualifiée, surtout dans le domaine des métiers. Injection de fonds dans le système d’apprentissage, y compris pour la mise au point de soutiens à l’acquisition de qualifications professionnelles pour les cinq métiers les plus recherchés par les ouvriers canadiens et étrangers, ainsi que pour la création et la réalisation de projets pilotes conçus pour explorer de nouvelles possibilités de formation technique échelonnée dans le cadre d’une initiative en ligne (e-Apprenticeship Delivery Development Initiative)..</li> </ul> <p>Faits saillants de 2011–2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien de la mise en œuvre d’un certain nombre de recommandations issues du rapport de la Commission sur l’avenir de l’apprentissage, dont l’élaboration et la prestation de perfectionnements dans certains métiers désignés « Sceau rouge » et métiers certifiés; la conception, la réalisation et l’évaluation de projets pilotes destinés à explorer de nouvelles possibilités en matière d’apprentissage distribué (cyberapprentissage) pour la formation technique et soutien du programme d’apprentissage au secondaire.</li> </ul>		

Secteurs prioritaires	2009–2010 FTFS \$ réel	2010–2011 FTFS \$ réel
-----------------------	---------------------------	---------------------------

**SECTEUR PRIORITAIRE 2 : EFFICACITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

- Financement de la recherche d’information sur le marché du travail, notamment sur les compétences et les services offerts.
- Investissement dans des stratégies de marketing et de communication ciblant des groupes de personnes ou d’employeurs.
- Mise au point d’un guichet unique permettant d’accéder à tous les programmes, services et activités du gouvernement liés aux entreprises et à l’emploi.

Faits saillants de 2009–2010 :

- Financement de la mise au point d’une nouvelle initiative de cueillette de données sur le marché du travail (Labour Market Information Retrieval Initiative) en partenariat avec l’Alliance of Manitoba Sector Councils (AMSC, ou alliance des conseils sectoriels du Manitoba) et le Conseil consultatif du développement de la main-d’œuvre (CCDMD). Par l’intermédiaire de cette initiative, on veut créer un nouvel outil permettant d’obtenir de l’information exacte et actuelle des industries, et renforcer les capacités pour la recueillir et la traiter rapidement. En cernant ainsi les besoins et tendances émergentes, il sera possible d’utiliser de manière plus efficace et efficiente les fonds provinciaux et fédéraux affectés à la formation.

Faits saillants de 2010–2011 :

- Création et lancement de l’initiative de cueillette de données sur le marché du travail (Labour Market Information Retrieval Initiative) sous forme de projet pilote, en partenariat avec l’Alliance of Manitoba Sector Councils (AMSC, ou alliance des conseils sectoriels du Manitoba), le Conseil consultatif ministériel du développement de la main-d’œuvre et le Bureau de statistique du Manitoba. L’objectif consistait à élaborer un processus pour l’obtention d’information précise et actualisée sur le marché du travail auprès de l’industrie et de bâtir une capacité de cueillette et de diffusion de l’information en question dans un délai opportun.

	2009–2010 réel	2010–2011 réel
<b>TOTAL</b>	5 688 000 \$	5 651 000 \$

:cc/sepb491