

Mise en œuvre de la Subvention canadienne pour l'emploi

Synthèse pancanadienne

Rédigé par Brigid Hayes, Brigid Hayes Consulting
Pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
21 janvier 2015

CUPE·SCFP

Note :

Le Fonds canadien pour l'emploi est en constante évolution. Les renseignements officiels sont peu nombreux. Ce document contient les renseignements exacts au 21 janvier 2015.

GLOSSAIRE

FCE - Fonds canadien pour l'emploi

SCE - Subvention canadienne pour l'emploi

EMT - Ententes sur le marché du travail

EDMT - Ententes sur le développement du marché du travail

SSE - Services et soutien à l'emploi

INTRODUCTION

Le Fonds canadien pour l'emploi (FCE) est une entente fédérale-provinciale-territoriale qui remplace les Ententes sur le marché du travail (EMT) depuis le 1^{er} avril 2014. Cette synthèse contient des renseignements sur les processus qui sont élaborés et mis en œuvre partout au pays, pour lancer la Subvention canadienne pour l'emploi (SCE). Les provinces et territoires sont responsables la mise en œuvre de la Subvention canadienne pour l'emploi et en sont à différentes étapes de leur évolution.

Ce document vise trois objectifs :

1. Comparer et faire la distinction entre les façons dont les provinces et territoires mettent en œuvre la Subvention canadienne pour l'emploi.
2. Proposer un aperçu des processus de mise en œuvre selon les éléments de la Subvention canadienne pour l'emploi et selon la province ou le territoire.
3. Émettre des commentaires sur les différences, les similitudes et les sujets préoccupants.

La quantité de renseignements dans chaque province et territoire varie d'un site Web d'une page, à des centaines de pages remplies de détails administratifs. La province de Québec ne fait pas partie de cette synthèse. On a déterminé que les programmes offerts au Québec

étaient alignés avec les principes du Fonds canadien pour l'emploi. Ainsi, l'entente signée avec le Québec conserve les dispositions des anciennes Ententes sur le marché du travail.

Au moment de rédiger ce rapport, aucune entente disponible au public n'a pu être trouvée pour les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Saskatchewan ou le Yukon.

Puisque de nouvelles informations sont rendues disponibles à chaque semaine, on doit user de prudence en lisant ce document puisqu'il est fondé sur les renseignements accessibles au public au 15 décembre 2014.

POINTS SAILLANTS

Les provinces et territoires, à l'exception du Québec, ont débuté la mise en œuvre de la Subvention canadienne pour l'emploi, la date de lancement étant fixée au 1^{er} juillet 2014. Les processus de mise en œuvre varient grandement entre les provinces et territoires. Là où les directives sont établies, les régions ont pour la plupart suivi celles de l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi¹ (la Subvention canadienne pour l'emploi en étant l'un des éléments).

- Dans plusieurs cas, *les employeurs admissibles* ont été limités à ceux qui sont situés ou établis dans la province ou le territoire.
- Dans plusieurs régions, la liste des *personnes admissibles à recevoir de la formation* est plus précise, faisant référence à la citoyenneté, à l'autorisation de travailler au Canada et à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires.
- Dans certains cas, on a fait des ajouts aux *méthodes de prestation admissibles* pour inclure l'apprentissage à distance, l'apprentissage mixte ainsi que l'apprentissage dans un établissement de formation.
- Quelques ajouts ont été faits à la liste des *coûts admissibles* (frais et matériel).
- Toutes les régions exigent que la *formation mène à un emploi* (nouveau ou meilleur), comme le stipule l'entente.

La Subvention canadienne pour l'emploi vise à inciter les employeurs à prendre les commandes dans le domaine de la formation. Toutefois, certains plans de mise en œuvre provinciaux ou territoriaux pourraient être perçus comme intrusifs, à la fois par les employeurs et par leurs employés.

¹ Veuillez noter que l'expression « entente sur le Fonds canadien pour l'emploi » fait référence au document-cadre du gouvernement fédéral. Chaque province et territoire a signé une entente distincte avec le gouvernement fédéral, apportant divers changements ou ajouts aux éléments dont il est question dans ce document.

- *Les processus de demande* varient du plus simple au très complexe. Les employeurs soumettent un formulaire de demande, de deux à quatorze pages, selon la province ou le territoire. Dans trois régions, on demande d'estimer le coût de la formation.
- Dans quatre régions sur cinq, les *modalités de paiement* exigent que l'employeur paie le fournisseur de formation, pour ensuite être remboursé par le gouvernement, la plupart retenant le paiement final jusqu'à ce que la formation soit terminée.
- Seulement trois provinces indiquent qu'elles offrent du *soutien pour aider les employeurs* à cerner leurs besoins en matière de formation et à remplir une demande.
- L'Ontario a établi les exigences les plus complexes et lourdes pour ce qui est des demandes, de la surveillance et de la production de rapports.

Les exigences en matière de production de rapports pourraient représenter un fardeau, en plus d'être perçues comme intrusives. Les employeurs devront aussi tenir compte des conséquences de recevoir des fonds gouvernementaux.

- L'entente sur la Subvention canadienne pour l'emploi exige *de simples rapports* contenant des chiffres sur les résultats pré et post-intervention et sur la satisfaction. La plupart des régions ont ajouté des exigences, y compris des renseignements personnels sur les apprenants, des rapports d'activité, des dispositions sur le maintien de dossiers financiers et en Ontario, une visite du site, un examen des activités financières et des plans d'apprentissage individuels.
- Dans la plupart des cas, les employeurs doivent certifier que la formation *ne remplace pas une formation existante* ou des dépenses en formation.
- On exige également que les employeurs signent une entente avec la province ou le territoire.

La participation des *petites entreprises* constituait l'un des principaux aspects des négociations entourant la Subvention canadienne pour l'emploi. On a ajouté quelques dispositions pour diminuer les contributions en espèces devant être versées pour y participer.

- Quatre régions ne semblent pas avoir de dispositions particulières pour les petites entreprises.

Le fait de déposer une demande de Subvention canadienne pour l'emploi a des conséquences sur l'individu. Dans certains cas, on exige une grande quantité de renseignements personnels et on pourrait percevoir cette situation comme une intrusion. Ces renseignements ne sont pas exigés par l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi.

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne définit pas les types de formation, la durée, le nombre de subventions par employeur ou le nombre de subventions par employé.

- La plupart des provinces et territoires fixent la *durée de la formation* à un an ou moins.
- Huit régions ne précisent pas les *types de formation* admissibles ou encore permettent toutes les formations que détermine l'employeur.
- Dans la plupart des cas, il n'y a pas de limite sur le *nombre de subventions que peut recevoir un employeur*, bien que cette limite puisse exister dans l'avenir. Là où on a établi des limites, elles se situent entre 250 000 et 300 000 dollars par année par employeur.
- La façon dont les provinces et territoires traitent de la question du *nombre de subventions individuelles* est intéressante. La plupart les limitent à une subvention par apprenant, bien que la Saskatchewan établisse la limite à une par année. Seule la province du Manitoba limite les subventions à une par individu.

Les *fournisseurs de formation tiers*, tels que désignés par la province ou le territoire, sont exigés sous le Fonds canadien pour l'emploi. Plusieurs régions ont identifié les fournisseurs de formation admissibles, habituellement des institutions postsecondaires, des formateurs privés ou des formateurs syndicaux.

- Les Territoires du Nord-Ouest et l'Île-du-Prince-Édouard laissent la décision du fournisseur de formation aux employeurs.
- Dans quelques provinces et territoires, des fournisseurs privés, des conseils sectoriels ou des associés de l'industrie sont aussi admissibles.
- La plupart du temps, les organismes sans but lucratif comme les groupes de littératie ou les agences en employabilité, ne sont pas des formateurs admissibles.
- L'entente n'exige pas de *titres de compétence*, considérant plutôt cet élément comme un indicateur de rendement. Cependant, six provinces ou territoires exigent un titre de compétence ou un certificat, alors que deux autres utilisent le titre de compétence comme indicateur de rendement.

Comme le dit l'adage, « le diable est dans les détails ». La mise en œuvre de la Subvention canadienne pour l'emploi aura douze versions distinctes, présentant un portrait et un contexte très différents à travers le pays.

MISE EN ŒUVRE DE LA SUBVENTION CANADIENNE POUR L'EMPLOI

1. Objectif

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi énonce que « La subvention canadienne pour l'emploi fournit aux employeurs une aide financière fondée sur le partage des coûts à l'appui d'une formation centrée sur les emplois disponibles pour les Canadiens ».

La plupart du temps, les provinces et territoires adhèrent à l'objectif national de la Subvention canadienne pour l'emploi dans leurs documents publics. Toutes les provinces et tous les territoires mettent l'accent sur la participation de l'employeur. Cela peut se traduire par l'offre de soutien financier ou d'encouragement à l'employeur, ou encore par le fait de lui laisser prendre toutes les décisions.

La plupart des provinces et territoires lient l'objectif de la Subvention canadienne pour l'emploi aux emplois disponibles. Le Nouveau-Brunswick, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et l'Ontario sont axés sur les employeurs et leurs employés, alors que les autres parlent plutôt des emplois disponibles.

2. Qui peut faire une demande?

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi comporte deux catégories d'employeurs admissibles :

- 1) *Les employeurs individuels* des secteurs privé ou sans but lucratif
- 2) *Les organismes agissant en tant que mandataires des employeurs* (p. ex. un consortium d'employeurs, les bureaux d'embauchage syndicaux, les associations de l'industrie et les coordonnateurs de la formation) des secteurs privé ou sans but lucratif.

Dans l'ensemble, toutes les provinces et tous les territoires définissent les mêmes employeurs admissibles. Cependant, le Nunavut restreint l'admissibilité aux employeurs comptant moins de 50 employés.

Plusieurs provinces et territoires exigent que l'entreprise soit établie dans la région qui est sous leur compétence, ou qu'elle ait des employés dans cette région (Alberta, Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut, Île-du-Prince-Édouard, Saskatchewan).

3. Dispositions relatives aux petites entreprises

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi fixe différents niveaux d'engagement financier pour les petites entreprises. Les employeurs représentant de grandes organisations doivent

toujours verser leur contribution en espèces. Quant aux petites entreprises, la contribution peut prendre différentes formes.

- Les entreprises de 50 employés ou moins peuvent :
 - contribuer un minimum de 15 pour cent des coûts de formation admissibles pour toute Subvention canadienne pour l'emploi à un individu, **ou**
 - verser jusqu'à 50 pour cent de la contribution requise en salaires ou en remplacements de salaires, si leur contribution totale pour une subvention (y compris les salaires ou les remplacements de salaires) représente au moins le tiers des coûts de formation admissibles.

Il n'est fait aucune mention de dispositions spéciales relatives aux petites entreprises en Alberta, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick ou à l'Île-du-Prince-Édouard.

L'Ontario intègre une disposition intéressante. Si les contributions des employeurs versées en nature donnent lieu à un moins-perçu d'une somme équivalente qui requiert des fonds pour payer la totalité des coûts aux fournisseurs de formation, le manque de fonds peut être couvert par la contribution de la subvention gouvernementale. S'il reste une somme à payer, une contribution gouvernementale supplémentaire peut être versée pour couvrir l'écart.

4. Qui peut être formé?

Selon l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi, les personnes suivantes sont admissibles à la formation :

- Les personnes sans emploi qui ont besoin de formation en vue d'obtenir un emploi
- Les personnes sous employées qui ont besoin de formation en vue d'obtenir un meilleur emploi
- Les personnes qui occupent un emploi, mais qui ont besoin de formation en vue d'obtenir un meilleur emploi

En outre, plusieurs ententes (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Ontario, Île-du-Prince-Édouard) ajoutent des exigences relatives aux apprenants, par exemple :

- Citoyenneté canadienne
- Résidents permanents
- Personnes protégées au sens de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (Canada) et qui sont autorisées à travailler au Canada

5. Qui peut offrir la formation?

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi contient un simple énoncé sur le fournisseur de formation, stipulant qu'il doit s'agir d'un « formateur tiers dont la nature aura été déterminée par la province ou le territoire ».

La province de Terre-Neuve-et-Labrador est la seule qui utilise uniquement la définition du formateur employée dans l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi. Elle fait référence à « un formateur tiers satisfaisant aux critères de Terre-Neuve-et-Labrador ». Les Territoires du Nord-Ouest et l'Île-du-Prince-Édouard ne précisent aucun fournisseur de formation, sinon celui que l'employeur désigne.

Bien que d'autres provinces ou territoires indiquent que l'employeur choisit le fournisseur de formation, ils dressent également une liste des fournisseurs acceptables. Les fournisseurs de formation les plus souvent mentionnés sont les institutions postsecondaires (universités, collèges communautaires); les formateurs privés (institutions de formation professionnelle privées, collèges privés d'enseignement professionnel, entreprises privées, fournisseurs de produits); et les formateurs syndicaux (syndicats, centres de formation syndicaux, bureaux d'embauchage syndical).

6. Méthodes de prestation

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi suggère trois méthodes de prestation, soit en classe, en milieu de travail ou en ligne.

L'ensemble des provinces et territoires incluent ces trois méthodes, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest et de l'Île-du-Prince-Édouard qui ne précisent pas de méthodes de prestation. D'autres provinces et territoires ajoutent des méthodes de prestation : à distance (Alberta); mixte (Alberta, Ontario); en établissement de formation (Colombie-Britannique, Manitoba, Saskatchewan, Yukon); une combinaison de méthodes (Nunavut), et autres (Nunavut).

7. Types de formation

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne précise pas les types de formation admissibles à la Subvention canadienne pour l'emploi.

L'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan suivent l'exemple du fédéral et ne définissent pas les types de formation.

Quelques provinces et territoires ont clairement exclu certains types de formation : formation en apprentissage (Alberta, Ontario); formation liée à des intérêts personnels ou

tout programme actuellement disponible sans frais, y compris la formation de base aux adultes (Colombie-Britannique); formation faisant partie des activités opérationnelles habituelles d'une entreprise (Nouveau-Brunswick); formation visant à maintenir l'accréditation professionnelle d'un travailleur (Saskatchewan).

8. Durée de la formation

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne précise pas la durée de formation admissible sous la Subvention canadienne pour l'emploi.

La majorité des provinces et territoires précisent que la formation doit être terminée en douze mois (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Ontario, Saskatchewan, Yukon). Par ailleurs, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et l'Île-du-Prince-Édouard ne fixent aucune limite. L'Alberta et la Saskatchewan énoncent également que la formation doit avoir une durée minimale de 25 heures.

9. Coûts admissibles

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi désigne quatre types de coûts admissibles sous la Subvention canadienne pour l'emploi :

1. Droits de scolarité ou frais demandés par le fournisseur de formation
2. Frais étudiants obligatoires
3. Manuels scolaires, logiciels et autre matériel nécessaire
4. Frais d'examen

10. Résultats post-formation

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi indique que la formation financée sous la Subvention canadienne pour l'emploi devrait mener aux emplois disponibles aux Canadiens.

La plupart des provinces et territoires stipulent que l'employeur doit avoir un emploi à offrir aux apprenants, qu'ils soient des employés existants ou potentiels. La Colombie-Britannique exige un emploi « garanti », alors que le Nouveau-Brunswick exige une lettre à cet effet.

11. Titres de compétence

Selon l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi, les titres de compétence ou les certificats obtenus ne sont pas exigés. Cependant, ils font partie des indicateurs de rendement.

L'Alberta exige que la formation mène à une certaine forme d'attestation, par exemple une preuve d'achèvement, un certificat, un grade, ou un titre de compétence reconnu par l'industrie. La Saskatchewan utilise des dispositions semblables. En Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, au Nunavut et en Ontario, l'employeur doit préciser le titre de compétence qui sera obtenu dans le formulaire de demande. En Nouvelle-Écosse et au Yukon, le titre de compétence obtenu fait partie des éléments du rapport sur les indicateurs de rendement.

12. Nombre de subventions par employeur

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne limite pas le nombre de subventions par employeur.

Il n'y a pas de limite sur le nombre de subventions en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon. L'Alberta a fixé une limite de 300 000 dollars par année par employeur, alors que la Saskatchewan a établi une limite de 250 000 dollars. La plupart des régions ont ajouté une disposition indiquant qu'il est possible que des limites soient imposées ultérieurement.

13. Nombre de subventions par apprenant

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne limite pas le nombre de subventions par personne.

La question du nombre de subventions par apprenant est traitée de manière différente selon la province ou le territoire. L'Alberta, le Nunavut et le Yukon limitent le nombre de subventions à une par apprenant, la Saskatchewan à une subvention par apprenant par année. Terre-Neuve-et-Labrador fixe la limite à une subvention par employé. La Colombie-Britannique permet une subvention par demande individuelle. Le Manitoba permet une subvention par individu. Le Nouveau-Brunswick n'indique pas de limite sur le nombre de subventions.

14. Exigences relatives à la production de rapports

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi précise certains des éléments devant faire partie des rapports, parmi lesquels :

- Le nombre d'employeurs, leur taille et leur secteur
- Le nombre de participants employés après leur participation, leur situation d'emploi avant l'intervention, immédiatement après l'intervention et 12 mois suivant l'intervention

- Revenu et heures travaillées par semaine, avant et après l'intervention, selon leur situation d'emploi avant l'intervention, immédiatement après l'intervention et 12 mois suivant l'intervention
- Satisfaction de l'apprenant
- Satisfaction de l'employeur

L'Alberta, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan et le Yukon ont tous établi diverses exigences relatives à la production de rapports. Celles de l'Alberta, de l'Ontario et du Yukon sont assez détaillées. Ces trois dernières régions exigent que les employeurs remplissent des formulaires où ils doivent noter les renseignements personnels sur l'apprenant, les résultats de la formation, le revenu, les titres de compétence et la satisfaction.

Les employeurs de l'Ontario recevront au moins une visite sur le site et on examinera leurs activités financières.

15. Renseignements personnels recueillis sur les apprenants

Selon l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi, les provinces et territoires doivent recueillir des renseignements sur le nombre de clients, leur situation d'emploi avant l'intervention et leurs caractéristiques démographiques.

Les renseignements que recueillent les provinces et territoires sont beaucoup plus détaillés (par exemple le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, le sexe, la situation d'emploi, le niveau d'instruction le plus élevé, etc.).

16. Modalités de paiement

Cinq régions définissent des modalités de paiement : l'employeur paie le fournisseur de formation, puis est remboursé par le gouvernement.

L'Alberta rembourse le tiers des coûts lorsque la subvention est approuvée et que des renseignements détaillés sont fournis sur les participants, et le tiers final à la fin de la formation. On exige des reçus.

L'Ontario offre 85 pour cent de la subvention à la réception de l'entente de formation signée, d'un certificat d'assurance valide, de l'entente avec le fournisseur de formation et d'une preuve de paiement de l'employeur au fournisseur de formation. Le Yukon fournit 90 pour cent de la subvention à la signature de l'entente et 10 pour cent à la production du rapport d'activité.

En Colombie-Britannique, les employeurs sont remboursés dès le début de la formation. Ces paiements sont alloués à condition que l'employeur remplisse toutes ses obligations en vertu de l'entente. Il ne semble pas y avoir de sommes retenues dans ces situations.

17. L'apprenant ne termine pas sa formation : Que se passe-t-il?

L'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi ne détermine pas ce qui se produira si le participant ne termine pas la formation.

L'Alberta prévoit que l'employeur soit remboursé mais qu'il doive soumettre les raisons pour lesquelles la formation n'a pas été achevée. D'autres régions indiquent que l'employeur ne sera pas admissible au remboursement si la formation n'est pas terminée et qu'on exigera qu'il rembourse les fonds déjà alloués.

18. Soutien aux employeurs

Trois provinces appuient les employeurs pour les aider à obtenir la Subvention pour l'emploi, ou sont en voie de le faire : la Colombie-Britannique, le Manitoba et l'Ontario.

19. Exigences relatives aux demandes – (A) Renseignements sur le demandeur (c.-à-d. l'employeur)

On a repéré des formulaires de demande dans sept provinces et territoires. Le Manitoba et la Saskatchewan invitent les employeurs à communiquer avec les bureaux du gouvernement pour soumettre une demande.

Les formulaires varient de deux pages (Yukon) à quatorze pages (Terre-Neuve-et-Labrador). Les renseignements que l'on demande le plus fréquemment aux entreprises comprennent :

- Numéro d'entreprise : provincial, territorial et /ou ARC (Alberta, Nouveau-Brunswick, Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Yukon)
- Nombre d'employés (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Nunavut, Ontario, Île-du-Prince-Édouard)
- Le secteur (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Nunavut, Ontario, Yukon); la Colombie-Britannique demande également s'il existe un lien au secteur du gaz naturel liquéfié

20. Exigences relatives aux demandes – (B) Renseignements sur le programme de formation

Les employeurs doivent soumettre avec leur demande des renseignements sur le programme de formation. Selon les sept formulaires de demande repérés, les

renseignements requis sont notamment : le nom et le type de fournisseur de formation; le titre et la description du programme de formation; le lieu de la formation; l'objectif de la formation; le nombre d'heures de formation; les certificats, qualifications ou titres de compétence prévus; les méthodes de prestation; le type de compétences apprises et les résultats prévus; le coût du programme de formation, etc.

L'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon exigent des estimations du coût de la formation. En Ontario, si la demande est plus élevée que 25 000 dollars, les employeurs doivent fournir des renseignements sur trois institutions de formation qui offrent la formation faisant l'objet de la demande.

21. Exigences relatives aux demandes – (C) Renseignements sur les participants à la formation

Au moment de déposer la demande, la Colombie-Britannique, le Nunavut, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon exigent que le participant fournisse son nom, et, à l'exception de la Colombie-Britannique, qu'il signe un formulaire de demande. D'autres renseignements personnels, comme le numéro d'assurance sociale, sont aussi recueillis à ce moment.

Dans le formulaire de demande, les provinces et territoires recueillent des renseignements sur la situation d'emploi actuelle et prévue des apprenants, leur poste actuel, leur salaire horaire et les résultats espérés en matière d'emploi. Le Yukon demande des renseignements sur le poste actuel et/ou sur le poste résultant de la formation en utilisant la Classification nationale des professions.

22. Comment faire une demande

Dans sept provinces et territoires, les employeurs peuvent faire une demande en ligne. Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest, on invite les employeurs à communiquer directement avec les bureaux gouvernementaux pertinents.

En Ontario, les employeurs comptant moins de 25 apprenants soumettent leurs formulaires au fournisseur de services d'emploi local. Ceux qui forment 25 participants et plus soumettront leurs formulaires directement au ministère responsable.

En plus de cette synthèse, deux annexes fournissent des renseignements consolidés sur les éléments énumérés ci-dessus. L'Annexe A présente l'information sur la Subvention canadienne pour l'emploi selon les divers éléments. L'Annexe B présente l'information en fonction de chaque province et territoire.