

Inscrire l'alphabétisation à l'ordre du jour public

**Une trousse d'information à l'intention
Des militants du SCFP**

Table des matières

À propos de cette trousse.....	5
Introduction : Inscrire l’alphabétisation à l’ordre du jour public	6
Transferts annuels prévus par province/territoire en vertu des EMDT	7
Transferts prévus au titre de l’EMT et du FTFS par province/territoire	8
Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)	9
Historique des EMDT	11
Préoccupations générales au sujet des EMDT	12
Autres facteurs clés.....	12
Ententes sur le marché du travail (EMT)	13
Documents liés aux Ententes sur le marché du travail par province et territoire (accessibles au public).....	18
Priorités en matière de dépenses pour chaque province et territoire	20
Dépenses réelles.....	21
Estimation des dépenses au titre des EMT par province/territoire pour 2008–2009 à 2010–2011	23
Préoccupations générales au sujet des EMT	24
L’alphabétisation et l’acquisition de compétences essentielles dans le cadre des EMT	26
Exemples d’initiatives découlant des EMT	29
Mesures de soutien des gouvernements des provinces et des territoires envers les initiatives d’alphabétisation et d’acquisition de compétences essentielles.....	35
Qu’est-ce qui fonctionne?	35
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	35
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	37
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	39
Quelle est l’aide financière offerte?	39
Alberta.....	41
Définition de l’alphabétisation	41
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	41
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?.....	43
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	45
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	48
Quelle est l’aide financière offerte?	48
Alberta – EMT initiale	52
Activités financées en vertu de l’EMT en Alberta.....	53
Colombie-Britannique.....	66
Définition de l’alphabétisation	66

Politique en matière d’alphabétisation des adultes	66
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	68
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	69
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	70
Quelle est l’aide financière offerte?	70
Manitoba.....	81
Définition de l’alphabétisation	81
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	82
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	82
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	83
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	85
Quelle est l’aide financière offerte?	85
Manitoba – EMT initiale	88
Activités financées en vertu de l’EMT au Manitoba.....	89
Nouveau-Brunswick	99
Définition de l’alphabétisation	99
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	100
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	101
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	102
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	104
Quelle est l’aide financière offerte?	104
Activités financées en vertu de l’EMT au Nouveau-Brunswick	108
Terre-Neuve-et-Labrador.....	112
Définition de l’alphabétisation	112
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	113
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	113
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	114
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	115
Quelle est l’aide financière offerte?	115
Activités financées en vertu de l’EMT à Terre-Neuve-et-Labrador	120
Territoires du Nord-Ouest.....	133
Définition de l’alphabétisation	133
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	133
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	135
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	136

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	136
Quelle est l'aide financière offerte?	136
Activités financées en vertu de l'EMT dans les Territoires du Nord-Ouest	142
Nouvelle-Écosse	154
Définition de l'alphabétisation	154
Politique en matière d'alphabétisation des adultes	154
Comment s'effectue la prestation des programmes d'alphabétisation?	155
Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	157
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	159
Quelle est l'aide financière offerte?	159
Plan d'investissement du FTFS par secteur prioritaire	170
Nunavut	173
Définition de l'alphabétisation	173
Politique en matière d'alphabétisation des adultes	174
Comment s'effectue la prestation des programmes d'alphabétisation?	174
Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	175
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	176
Quelle est l'aide financière offerte?	176
Nunavut – EMT initiale	181
Activités financées en vertu de l'EMT au Nunavut.....	182
Ontario	194
Définition de l'alphabétisation	194
Politique en matière d'alphabétisation des adultes	194
Comment s'effectue la prestation des programmes d'alphabétisation?	195
Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	196
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	197
Quelle est l'aide financière offerte?	197
Ontario – EMT initiale.....	201
Activités financées en vertu de l'EMT en Ontario	202
Île-du-Prince-Édouard	214
Définition de l'alphabétisation	214
Politique en matière d'alphabétisation des adultes	214
Comment s'effectue la prestation des programmes d'alphabétisation?	215
Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	216
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	217
Quelle est l'aide financière offerte?	217

Île-du-Prince-Édouard – EMT initiale	221
Activités financées en vertu de l’EMT à l’Île-du-Prince-Édouard	222
Québec	233
Définition de l’alphabétisation	233
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	234
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	234
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	235
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	236
Quelle est l’aide financière offerte?	236
Activités financées en vertu de l’EMT au Québec	242
Saskatchewan	243
Définition de l’alphabétisation	243
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	244
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	244
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et les compétences essentielles en milieu de travail?	245
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	246
Quelle est l’aide financière offerte	247
Activités financées en vertu de l’EMT en Saskatchewan	250
Yukon	258
Définition de l’alphabétisation	258
Politique en matière d’alphabétisation des adultes	258
Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?	259
Y a-t-il des initiatives axées sur l’alphabétisation et la formation de base en milieu de travail?	260
Les syndicats ont-ils un rôle officiel?	260
Quelle est l’aide financière offerte?	261
Yukon – EMT initiale	265
Activités financées en vertu de l’EMT au Yukon	266

À propos de cette trousse

Les efforts déployés jusqu'ici par le SCFP en matière de revendication de programmes d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles ont ciblé le gouvernement fédéral. Cependant, à la suite de modifications récemment mises en œuvre par le fédéral, les gouvernements provinciaux ont désormais des budgets pour contribuer au financement d'activités d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles en milieu de travail. D'autres mesures de soutien peuvent également être accessibles, notamment en ce qui a trait à l'apprentissage de l'anglais langue seconde (ASL) et de l'intégration, au sein du marché du travail, de professionnels et d'autres travailleurs formés à l'étranger.

Les possibilités d'accroissement des mesures de financement des programmes en milieu de travail peuvent reposer sur l'influence que pourront avoir les organisations syndicales et d'autres partenaires sur les provinces.

Cette trousse vous appuiera dans vos revendications en ce qui a trait à la mise en œuvre de programmes répondant aux besoins de nos membres et à l'égard du rôle du mouvement syndical dans ce dossier. Vous y retrouverez les éléments suivants :

- [introduction](#) : Inscrire l'alphabétisation à l'ordre du jour public;
- renseignements particuliers en ce qui a trait aux [ententes sur le développement du marché du travail \(EDMT\)](#) et aux [ententes sur le marché du travail \(EMT\)](#);
- [exemples d'initiatives d'EMT](#);
- [soutien des provinces et des territoires en matière d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles](#);
- aperçu à plus long terme de l'appui actuellement accordé par chaque province et territoire :
 - [Alberta](#)
 - [Colombie-Britannique](#)
 - [Manitoba](#)
 - [Nouveau Brunswick](#)
 - [Terre-Neuve-et-Labrador](#)
 - [Territoires du Nord-Ouest](#)
 - [Nouvelle Écosse](#)

- [Nunavut](#)
- [Ontario](#)
- [Île-du-Prince-Édouard](#)
- [Québec](#)
- [Saskatchewan](#)
- [Yukon](#)

Introduction : Inscrire l'alphabétisation à l'ordre du jour public

Les mesures adoptées par le gouvernement fédéral ont créé, pour les provinces, de nouvelles possibilités de financement des activités d'alphabétisation. Ces nouvelles possibilités découlent de modifications aux ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), aux ententes sur le marché du travail (EMT) et au Fonds biennal de transition et de formation stratégique (FTFS) de deux ans.

Dans son budget de mai 2007, le gouvernement fédéral annonçait que :

Le gouvernement terminera le transfert des responsabilités pour l'allocation des prestations d'assurance-emploi et des mesures de soutien aux provinces et au territoire qui n'ont pas encore le plein transfert en vertu d'ententes sur le développement du marché du travail, c'est-à-dire Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et le Yukon. Lorsque des ententes auront été conclues avec ces provinces et ce territoire, les quelque 2 milliards de dollars en programmes d'assurance-emploi, visant le marché du travail, seront utilisés partout au pays par les provinces et les territoires. Ces programmes aident les clients de l'assurance-emploi à trouver et à conserver un emploi.

Le gouvernement fédéral investira 500 millions de dollars par année à compter de 2008-2009 dans le cadre des nouvelles ententes sur le marché du travail, qui seront élaborées avec les provinces et les territoires. Les fonds, qui seront attribués à raison d'un montant égal par habitant, serviront à offrir de la formation à ceux qui n'y ont pas accès par l'entremise des programmes d'assurance-emploi existants, et à encourager les employeurs à offrir davantage de formation à leurs travailleurs.

Les transferts du gouvernement fédéral aux provinces et territoires au titre du développement du marché du travail totalisent environ 2,5 milliards de dollars par année. Durant les exercices de 2009-2010 et de 2010-2011, le gouvernement fédéral a accordé 500 millions de dollars aux provinces et aux territoires dans le cadre de son programme de stimulation économique. Le Fonds de transition et de formation stratégique appuyait les programmes portant sur le marché du travail, que ceux-ci ouvrent droit ou non à l'assurance emploi.

Transferts annuels prévus par province/territoire en vertu des EMDT

Province/Territoire	Transfert prévu ¹ 2011–2012
Alberta	106 900 000 \$
Colombie-Britannique	278 700 000 \$
Manitoba	44 800 000 \$
Nouveau-Brunswick	91 100 000 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	132 000 000 \$
Territoires du Nord-Ouest*	3 200 000 \$
Nouvelle-Écosse	80 200 000 \$
Nunavut*	2 800 000 \$
Ontario	552 700 000 \$
Île-du-Prince-Édouard	27 100 000 \$
Québec	589 200 000 \$
Saskatchewan	37 800 000 \$
Yukon*	3 500 000 \$
Total	1 950 000 000 \$

1

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_resources/rmr/rpp/information_detaillees/2011_2012/index.shtml

Transferts prévus au titre de l'EMT et du FTFS par province/territoire

Province/Territoire	Total pour l'EMT (6 ans) 2008–2009 à 2013–2014	Total pour le FTFS (2 ans) 2009–2010 à 2010–2011
Alberta	315 503 000 \$	33 000 000 \$
Colombie-Britannique	398 496 000 \$	51 200 000 \$
Manitoba	108 000 000 \$	11 000 000 \$
Nouveau-Brunswick	68 400 000 \$	14 000 000 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	46 058 000 \$	17 800 000 \$
Territoires du Nord-Ouest*	3 900 000 \$	2 934 000 \$
Nouvelle-Écosse	84 600 000 \$	16 000 000 \$
Nunavut*	3 624 000 \$	3 208 000 \$
Ontario	1 200 000 000 \$	206 000 000 \$
Île-du-Prince-Édouard	12 600 000 \$	6 000 000 \$
Québec	700 000 000 \$	128 000 000 \$
Saskatchewan	90 690 000 \$	9 000 000 \$
Yukon*	2 982 000 \$	2 914 000 \$
Total	3 034 853 000 \$	501 056 000 \$

* Le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont signé leur EMT en 2009.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

En vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), le gouvernement fédéral transfère les fonds recueillis par l'assurance-emploi aux provinces et aux territoires. Les provinces et les territoires doivent, à leur tour, dépenser ces fonds conformément aux critères établis dans la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* assure le financement des « prestations d'emploi » pour les particuliers. Elle prévoit également un financement pour les organismes tiers qui offrent des « mesures de soutien ».

- Prestations d'emploi
 - *Le développement des compétences* est offert aux participants en vue de les aider à acquérir des compétences professionnelles grâce à une aide financière directe leur permettant de choisir et de planifier leur formation, et d'en acquitter les frais.
 - *L'aide au travail indépendant* fournit des fonds et des conseils en matière de planification d'entreprise aux participants admissibles à l'AE afin de les aider à démarrer leur propre entreprise. Cette aide financière a pour but de couvrir les dépenses personnelles ou les autres dépenses pendant la phase initiale de l'entreprise.
 - *Les subventions salariales ciblées* aident les participants à acquérir de l'expérience en milieu de travail en octroyant des fonds aux employeurs pour couvrir les salaires. Ces subventions incitent les employeurs à recruter des personnes qu'ils n'embaucheraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
 - *Les suppléments de rémunération ciblés* incitent les particuliers à accepter un emploi en leur offrant des incitatifs financiers.
 - *Les partenariats pour la création d'emplois* offrent aux participants la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable. Les partenariats contribuent au développement de la collectivité et au renforcement de l'économie locale.

- Mesures de soutien
 - *Les services d'aide à l'emploi* octroient du financement aux organismes afin de leur permettre de fournir des services d'aide à l'emploi aux chômeurs, tels que des services d'orientation, de l'aide à la planification, des compétences en matière de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, de l'information sur le marché du travail, de même que de l'aide à la gestion des cas et des services de suivi.
 - *Les partenariats du marché du travail* incitent et soutiennent les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs. C'est la source de financement de plusieurs centres d'action de syndicats qui aident les membres mis à pied par suite de fermetures (p. ex. dans le secteur manufacturier et des ressources).
 - *La recherche et l'innovation* visent à trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

Historique des EDT

Les EDT ont vu le jour dans le cadre du débat constitutionnel de longue date entre le gouvernement fédéral et les provinces le partage des responsabilités en matière de formation entre les deux ordres de gouvernement. Les provinces, particulièrement le Québec, affirmaient depuis longtemps que la formation et les programmes et les services d'emploi connexes relevaient des pouvoirs en éducation. Le gouvernement fédéral affirmait que la formation était un secteur de responsabilité commune.

Par suite du référendum d'octobre 1995 au Québec, le premier ministre Chrétien a annoncé que les pouvoirs en matière de formation seraient transférés aux provinces. À la fin des années 1990, le gouvernement fédéral avait transféré la plupart des responsabilités et du financement de la formation aux provinces et aux territoires, en vertu de la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi de 1996* et d'une série d'EDT. Les EDT ont été négociées avec chacune des provinces et chacun des territoires. L'Ontario a été la dernière province à conclure une entente, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Le gouvernement fédéral a conservé la responsabilité de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, des initiatives nationales pour les jeunes, les Autochtones et les personnes ayant un handicap et des autres efforts pancanadiens.

Avant le budget de 2007 du gouvernement fédéral, huit ententes avaient été conclues, sous forme d'*ententes de transfert* en vertu de laquelle la province ou le territoire assumait la responsabilité de la conception, de la prestation et de la gestion des programmes et des services similaires aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien de l'assurance-emploi. Cinq ententes étaient cogérées. Dans ce cas, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) continuait à offrir les prestations et le soutien. Le ministère partageait toutefois la responsabilité de la conception, de la gestion et de l'évaluation de ces programmes avec les provinces et les territoires. Les cinq ententes cogérées ont été signées avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique, le Yukon et la Nouvelle-Écosse (cette dernière entente était un « partenariat stratégique », une variante de l'entente cogérée).

Le budget fédéral de 2007 prévoyait que *toutes* les provinces et *tous* les territoires devaient adopter le modèle de transfert des pouvoirs.

Les provinces et les territoires doivent offrir les prestations et les mesures de soutien prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'intervention du ministère du Travail pourrait aider à façonner les moyens par lesquels les provinces et les territoires intègrent les fonds fédéraux dans les programmes existants ou reconfigurent leurs programmes.

Préoccupations générales au sujet des EDMT

- Une tendance à ne servir que les plus susceptibles de réussir, c'est-à-dire les travailleurs qui sont les plus susceptibles de retourner rapidement au travail (considéré comme un indicateur important de réussite).
- Le fait qu'on exige que les personnes qui reçoivent les services soient admissibles à l'assurance-emploi. Cela exclut les travailleurs sans emploi qui ne sont pas admissibles à l'AE et les travailleurs qui ont déjà un emploi.
- Le fait qu'on se fie à des fournisseurs de services du secteur privé et bénévoles. Dans plusieurs collectivités, le financement des mesures de soutien a été remis à des compagnies à but lucratif pour fournir des services d'emploi à des travailleurs sans emploi. Il y a également un risque de concurrence entre les différents fournisseurs au détriment des plus petits groupes cibles comme les francophones hors Québec et les clients des milieux ruraux.

Autres facteurs clés

Bien que les négociations des EDMT soient importantes, il est également important d'examiner d'autres facteurs clés :

- Les deux ordres de gouvernement continueront à jouer un rôle important dans le système global de développement de la main-d'œuvre.
- Une EDMT vise uniquement un aspect du système entier. Un système de développement de la main-d'œuvre comprend beaucoup d'autres aspects. Les autres éléments sont les écoles et les systèmes d'éducation postsecondaires, les services d'immigration et d'établissement, les services d'évaluation des acquis, les services de formation et d'autres programmes pour les travailleurs occupés. Une vaste gamme d'organisations industrielles, communautaires et gouvernementales financent et offrent de tels programmes et services.
- Nous pouvons nous attendre à ce que les résultats à court terme continuent à primer, avec un accent sur un retour rapide au travail, peu importe l'emploi, plutôt que sur la nécessité pour le travailleur d'avoir un emploi avec un salaire, des conditions et des avantages décentes.
- Des limitations à l'AE s'appliquent, peu importe qui est responsable. Ces limitations signifient que seul un petit nombre de travailleurs ont accès aux programmes régis par l'EDMT. La majorité de la population n'ayant pas accès aux programmes pourrait inclure des personnes qui ne sont pas admissibles aux critères des programmes existants ou proposés.

Ententes sur le marché du travail (EMT)

Dans son budget de 2007, le gouvernement fédéral annonçait qu'un montant de 500 millions de dollars par année pour six ans serait transféré aux provinces et aux territoires, au prorata de la population, pour la formation des particuliers non admissibles à l'AE. Cette mesure visait à résoudre un problème créé par l'adoption de la *Loi sur l'assurance-emploi de 1996*, le manque de soutien à la formation des travailleurs occupés et des personnes non admissibles à l'AE. Les EMT visent particulièrement :

- les travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ou de titre reconnu, ou qui ont un faible niveau d'alphabétisation ou peu de formation de base;
- les chômeurs qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, y compris

les immigrants, les nouveaux venus et les rentrants sur le marché du travail, les travailleurs plus âgés, les personnes ayant un handicap, les bénéficiaires de l'aide sociale, les chômeurs qui étaient auparavant travailleurs autonomes et les jeunes.

Des groupes cibles additionnels ont été créés dans certaines régions. Toutes les provinces, sauf le Québec, ciblent les autochtones. Cinq provinces et territoires ciblent les femmes (Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nunavut, Île-du-Prince-Édouard, Territoires du Nord-Ouest et Yukon), alors que la Nouvelle-Écosse cible les Néo-Écossais d'origine africaine.

Toutes les provinces et tous les territoires ont signé une EMT avec le gouvernement fédéral. Les ententes sont similaires en général, même si chaque province et territoire élabore ses propres programmes et initiatives.

Les EMT sont fondées sur une vision commune, qui est de « se doter de la main-d'œuvre la plus scolarisée, la plus qualifiée et la plus souple du monde ». Les objectifs de chacune des ententes sont les suivants :

- la quantité – Accroître la participation des Canadiens et des immigrants au marché du travail afin de combler les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre;
- la qualité :
 - améliorer la qualité du développement des compétences et de la formation (AB, C.-B., MB),
 - améliorer la qualité du développement des compétences et de la main-d'œuvre (N.-B.),
 - améliorer la qualité du développement des compétences et du développement de la main-d'œuvre (T.-N.-L., Î.-P.-É.),

- améliorer la qualité du développement des compétences (N.-É., T.N.-O., NU, YK),
- améliorer la qualité des compétences (ON, SK);
- l'efficacité – faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et donner l'information nécessaire pour permettre des choix éclairés concernant le marché du travail.

Le Québec a établi sa propre série d'objectifs plus précise :

- i. appuyer les efforts des particuliers qui se cherchent un emploi à long terme grâce à l'utilisation d'une vaste gamme de méthodes adaptées à leurs besoins;
- ii. accroître la participation au marché du travail des Québécois;
- iii. veiller à ce que la main-d'œuvre québécoise soit éduquée, compétente et mobile, et qu'elle puisse s'adapter aux changements;
- iv. fournir des emplois, de la formation et des services de qualité accessibles aux chômeurs comme aux travailleurs;
- v. atteindre un équilibre quantitatif et qualitatif entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs qui connaissent une pénurie;
- vi. accroître l'employabilité des chômeurs et soutenir les efforts qu'ils déploient pour trouver un emploi et pour le conserver;
- vii. promouvoir l'acquisition et la maîtrise de compétences qui favorisent l'emploi et le maintien en poste, de même que la reconnaissance des compétences et des connaissances des travailleurs;
- viii. gérer les mesures et services relatifs à l'emploi et à la formation en accentuant la participation régionale et locale, ainsi que l'atteinte de résultats;
- ix. encourager les employeurs à jouer un rôle accru dans le perfectionnement de la main-d'œuvre, et inciter les travailleurs et les chômeurs à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour décrocher un emploi à long terme.

Les ententes reposent sur les principes suivants :

- l'accessibilité – accès à des programmes comparables pour les individus admissibles à l'assurance-emploi et ceux qui ne le sont pas afin d'accroître la participation au marché du travail de tous les Canadiens, en particulier des travailleurs peu spécialisés et des groupes sous-représentés;
- le rendement – des programmes efficaces qui s'inspirent des pratiques exemplaires nationales et internationales, qui répondent aux besoins des employeurs, et qui reflètent les conditions du marché du travail local;
- la prestation de services de qualité axée sur les besoins des clients – à savoir une approche cohérente de la prestation de programmes axés sur les besoins des clients;
- l'équité – traitement équitable de tous les Canadiens par des ententes fondées sur des principes conclus avec les provinces et les territoires qui respectent la primauté de la province en matière de conception et de prestation aux personnes des programmes du marché du travail;
- l'efficacité – améliorer l'efficacité des programmes du marché du travail canadien et renforcer l'union économique en facilitant l'adaptation et en supprimant les obstacles à la mobilité.

Le principe de l'accès « sans fausse route » se trouve concrétisé dans la création, dans nombre de provinces, de guichets uniques, tels qu'Emploi Ontario et Skills PEI. Certains de ces organismes de services à l'emploi dispensent maintenant des services d'alphabétisation.

En général, les provinces et les territoires sont responsables de concevoir et d'offrir les programmes aux particuliers tandis que le gouvernement fédéral conserve la responsabilité d'assurer un marché du travail national efficace et intégré. Certaines ententes reconnaissent le fait que le gouvernement fédéral prévoit offrir des services aux Autochtones en vertu de ses propres programmes (en plus des programmes financés par la province ou le territoire), même s'il s'est engagé à coordonner ses efforts avec ceux de la province ou du territoire.

Les EMT ne permettent pas le « déplacement » des fonds existants, ce qui signifie que les provinces et les territoires ne peuvent utiliser les fonds des EMT pour remplacer leurs propres dépenses. De plus, des engagements ont été pris dans la plupart des ententes pour offrir les services dans les deux langues officielles, là où il y a une telle demande.

Les approches relatives aux EMT sont légèrement différentes. Certaines provinces, dont l'Ontario, ont intégré les fonds de l'EMT dans des programmes existants. D'autres provinces ont créé de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives avec les fonds de l'EMT et reconnaissent habituellement la contribution du gouvernement fédéral dans les communiqués sur les projets financés.

Dans le budget de 2009, le gouvernement fédéral a établi le Fonds de transition et de formation stratégique (500 millions de dollars sur deux ans) pour répondre aux besoins des particuliers non admissibles à la formation de l'AE, comme les travailleurs indépendants ou les chômeurs de longue date. Ce fonds est offert dans le cadre des EMT. Ces 500 millions de dollars viennent s'ajouter aux dépenses annuelles au titre des EMT.

Chaque EMT contient un engagement à faire des consultations et contient une disposition qui se lit ainsi :

Dans le cadre de l'élaboration de chaque plan annuel mentionné au paragraphe (2), [la province/le territoire] convient de consulter les intervenants, y compris les représentants des syndicats et des entreprises, les organismes communautaires et les représentants de la communauté de langue officielle minoritaire [de la province/du territoire].

L'entente avec le Québec ne contient pas cette disposition, mais fait plutôt référence au processus de consultation existant au Québec sur le développement du marché du travail.

Les provinces et les territoires doivent présenter des rapports contenant différentes mesures de rendement. Les indicateurs sont les suivants :

- Indicateurs liés aux clients admissibles :
 - nombre total de clients admissibles servis et/ou en formation par situation d'emploi (c'est-à-dire employé, sans-emploi, travailleur indépendant);
 - niveau d'instruction des clients admissibles avant l'intervention (c.-à-d., sans DES, avec DES ou études supérieures);
 - nombre de clients admissibles servis dans une intervention, par groupe de clients désigné (c'est-à-dire les Autochtones, les immigrants, les travailleurs plus âgés, les personnes ayant un handicap, les femmes et les jeunes).

- Indicateurs liés à la prestation des services :
 - nombre de clients admissibles participant aux interventions, par genre d'intervention;
 - proportion des clients admissibles « satisfaits » du service reçu à la fin de l'intervention.

- Indicateurs liés aux résultats pour les clients admissibles :
 - proportion de clients admissibles qui ont terminé l'intervention, par genre d'intervention;
 - nombre de clients admissibles qui ont acquis des titres et des compétences grâce à leur participation à l'intervention;
 - moyenne des salaires horaires des clients admissibles après l'intervention;
 - proportion de clients admissibles qui, 3 mois et 12 mois après l'intervention, indiquent que leur formation les a aidés à se préparer pour un futur emploi.

Les plans annuels doivent être présentés avec les rapports annuels. Les plans annuels utilisent tous le même format. Le plan contient :

- une analyse environnementale qui fournira un portrait des enjeux actuels du marché du travail;
- une description des clients admissibles qui seront jugés prioritaires au cours de la prochaine année financière;
- une description des secteurs de programme prioritaires et des objectifs;
- une brève description des programmes admissibles et des activités et des dépenses prévues au cours de la prochaine année par secteur prioritaire qui font l'objet d'un financement dans le cadre de l'Entente;
- les résultats visés des activités planifiées;
- une description du processus de consultation et les genres de groupes qui auront été consultés.

Documents liés aux Ententes sur le marché du travail par province et territoire (accessibles au public)

	AB	C.- B.	MB	N.- B.	T.- N.- L.	N.- É.	NU	T.N.- O.	ON	Î.- P.- É.	QC **	SK	YK	CAN
Plan initial de six ans	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓*	✓*	✓	✓	✓	✓	✓*	
Plan annuel de 2008-2009	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		
Rapport annuel de 2008-2009	✓	✓	✓	✓	***	✓			✓	✓	✓	✓		✓
Plan annuel de 2009-2010	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
Rapport annuel de 2009-2010	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Plan annuel de 2010-2011	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Rapport annuel de 2010-2011	✓		✓	✓		✓	✓	✓						
Plan annuel de 2011-2012	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	

*Les trois territoires ont signé un plan quinquennal.

** Le Québec ne présente pas de rapport distinct.

Un examen des versions publiques de ces rapports révèle qu'ils contiennent suffisamment de renseignements utiles pour la plupart des provinces et des territoires. Certaines provinces rapportent beaucoup de renseignements sur leurs investissements tandis que d'autres, comme l'Ontario, ne rapportent que les grandes catégories de dépenses. Certaines provinces font rapport de leurs investissements au titre du FTFS séparément, alors que d'autres les incluent dans les programmes actuels liés aux EMT. Le Québec ne présente pas de plan ou de rapport distinct sur l'EMT, mais produit son propre rapport sur toutes ses activités relatives au marché du travail.

Ces rapports annuels ne contiennent pas suffisamment de renseignements pour créer un sommaire significatif des activités à l'échelle nationale. En raison du manque d'uniformité des rapports, il n'est pas encore possible d'examiner, à l'échelle nationale, les initiatives particulières des provinces et leur applicabilité dans d'autres régions du pays. Cela limite en outre les efforts visant à déterminer combien d'argent est consacré aux activités d'alphabétisation et à la formation de base à l'échelle nationale.

Dans le cadre des EMT, RHDCC s'est engagé à produire un rapport national résumant les rapports annuels des provinces et des territoires. La première édition de ce rapport portait sur les exercices financiers de 2008-2009 et de 2009-2010. Le rapport réunit les mesures de rendement des clients et de la prestation de services. RHDCC indique que les données sur les résultats pour les clients et les mesures ayant une incidence sur le rendement seront incluses dans son rapport de 2010-2011.

Priorités en matière de dépenses pour chaque province et territoire (selon les plans initiaux des EMT)

Province/Territoire	Priorité en matière de dépense	% du total des dépenses
Alberta	Formation professionnelle	58 %
Colombie-Britannique	Formation de base en milieu de travail	30 %
Manitoba	Développement des compétences	60 %
Nouveau-Brunswick	Programmes pour les travailleurs occupés	70 %
Nouvelle-Écosse	Alphabétisation/formation de base (travailleurs occupés)	70 %
Terre-Neuve-et-Labrador	Favoriser le recrutement, la conservation et la mise en valeur	39 %
Territoires du Nord-Ouest	Priorités régionales	72 %
Nunavut	Formation, alphabétisation et développement des compétences	53 %
Ontario	Formation technique	69 %
Île-du-Prince-Édouard	Programmes et services de formation sur le lieu de travail	33 %
Saskatchewan	Services et programmes visant à perfectionner la main-d'œuvre	33 %
Yukon	Formation et perfectionnement des compétences	44 %

La plupart des provinces ont inclus un poste pour l'administration. Les montants varient de 0,5 % à 19 % des dépenses annuelles totales relatives aux EMT.

En ce qui concerne les dépenses prioritaires au titre du FTFS :

- **L'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut** ont alloué les fonds reçus en vertu du FTFS par l'entremise des programmes actuels liés aux EMT.

- Le **Manitoba** a utilisé les fonds pour accroître ses programmes liés à l'EMT et créer deux nouveaux secteurs prioritaires : amélioration de la formation et efficacité de la main-d'œuvre.
- Le **Nouveau-Brunswick** crée aussi de nouveaux programmes, surtout en matière d'orientation professionnelle et de mentorat.
- La **Saskatchewan** a utilisé les fonds pour accroître le nombre d'activités relatives à l'alphabétisation des Métis et des Premières Nations, favoriser l'acquisition de compétences professionnelles essentielles et créer des programmes de préparation à l'emploi pour les immigrants.
- La **Colombie-Britannique** instituera deux nouveaux programmes grâce à ces fonds : *Attach to the Workforce* (trouver un emploi) et *Stay Working* (conserver un emploi).
- La **Nouvelle-Écosse** a investi les fonds octroyés en vertu du FTFS dans trois domaines : stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre, stabilisation de la main-d'œuvre ainsi que développement et croissance du marché de l'emploi.

Dépenses réelles²

Puisque les provinces et territoires ne font pas rapport de leurs dépenses de la même façon, diverses méthodes ont été utilisées afin de déterminer les dépenses réelles. Les données ont été principalement tirées des plans et rapports annuels des provinces et des territoires. Dans certains cas, d'autres sources ont été employées, comme les comptes publics ou les rapports ministériels des provinces et territoires.

Une estimation des dépenses annuelles a été préparée à partir de ces sources. Dans la plupart des cas, une comparaison des dépenses prévues dans les plans annuels et des dépenses réelles figurant dans les rapports annuels a été effectuée. Pour la Colombie-Britannique et le Québec, il a été impossible de déterminer les dépenses réelles. Ces provinces ont donc été exclues du tableau ci-dessous, qui présente, selon l'estimation la plus juste, les dépenses prévues et réelles, de même que les variations entre celles-ci.

Les provinces et territoires ne distinguent pas toujours les dépenses au titre des EMT de celles au titre du FTFS. Afin de fournir une vision d'ensemble comparative, le tableau ne contient que les dépenses au titre des EMT et non celles en vertu du FTFS, sauf en ce qui concerne les territoires. Les territoires ont dépensé l'ensemble des fonds au titre du

² Tiré de *Briefing Package Labour Market Transfers and the Implications for Literacy and Essential Skills*. Préparé par le Réseau canadien en alphabétisation et en compétences essentielles et les coalitions pour l'alphabétisation provinciales et territoriales. Rédigé par Brigid Hayes et Brigid Hayes Consulting le 30 décembre 2011 (révisé le 16 janvier 2012).

FTFS au cours des exercices financiers 2009-2010 et 2010-2011, et dépenseront les fonds en vertu des EMT au cours des trois prochains exercices financiers.

Pendant la première année des EMT, les dépenses ont été inférieures aux prévisions. Toutefois, les provinces et les territoires peuvent reporter les fonds aux années subséquentes. De surcroît, au cours de la deuxième et de la troisième année, les provinces et les territoires ont pu dépenser à la fois le financement au titre du FTFS et les fonds octroyés en vertu des EMT.

Estimation des dépenses au titre des EMT par province/territoire pour 2008–2009 à 2010– 2011³

	2008–2009			2009–2010			2010–2011		
	Prévues En milliers de dollars	Réelles En milliers de dollars	Variation En milliers de dollars	Prévues En milliers de dollars	Réelles En milliers de dollars	Variation En milliers de dollars	Prévues En milliers de dollars	Réelles En milliers de dollars	Variation En milliers de dollars
Alberta	52 584	30 397	-22 187	52 583	74 115	21 532	52 584	51 790	-794
Manitoba	18 000	9 806	-8 194	18 000	14 835	-3 165	18 000		
N.-B.	11 400	2 773	-8 627	11 400	9 614	-1 786	11 400		
T.-N.-L.	1 851	-	-1 851	8 787	7 410	-1 377	9 127		
T.N.-O.				1 467	1 437	-30	1 467	1 505	38
N.-É.	14 100	4 536	-9 564	14 100	16 300	2 200	14 100	15 400	1 300
Nunavut				1 604	966	-638	1 604	1 502	-102
Ontario	200 000	141 000	-59 000	200 000	255 800	55 800	200 000		
Î.-P.-É.	2 100	1 341	-759	2 100	-126	-2 226	2 100	79	-2 021
Saskatchewan	15 115	14 006	-1 109	15 115	15 250	135	15 266		
Yukon				1 457	1 352	-105	1 457		
Total annuel	315 150	203 859	-111 291	326 613	396 953	70 340	332 214	70 276	-1 579
Total cumulatif				641 763	600 812	-40 951	968 868	671 088	-42 530

Note : Les dépenses « prévues » sont fondées sur les plans des EMT, initialement sur six ans, et n'ont pas été ajustées pour tenir compte des données mises à jour.

³ Les estimations sont fondées sur les rapports et les plans annuels des provinces et des territoires.

Préoccupations générales au sujet des EMT

- Les EMT ont permis de combler un besoin bien documenté, soit celui de former les personnes non admissibles aux programmes de la Parite II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ce besoin a été cerné dès la mise en œuvre des réformes de l'AE.
- Même si les provinces et les territoires sont désormais responsables des programmes relatifs au marché du travail, ce qui permet d'avoir une réponse plus nuancée, il faut néanmoins créer un marché du travail national et assurer l'équité à l'échelle du pays. Ce qui est permis ou encouragé dans une province ou un territoire peut ne pas l'être dans la province ou le territoire voisin. Il ne semble pas y avoir de tribune publique qui permettrait d'échanger des renseignements sur les approches et les programmes novateurs. Même une synthèse des différents rapports annuels des provinces et des territoires serait très utile pour suivre et surveiller le rendement.
- Les EMT sont fondées sur une approche de prestation de services par un guichet unique. Dans le cas des particuliers, ce type de service signifie qu'il n'y a pas de « fausse route », ce qui est un attribut positif. Cette approche rend toutefois complexe le suivi des dépenses et peut entraîner un regroupement de la prestation de services par de grandes organisations multiservices plutôt que la prestation de services spécialisés à plus petite échelle.
- Un indicateur de résultat et d'impact concernant les clients admissibles est le nombre de clients admissibles qui ont acquis des titres et des compétences grâce à leur participation à une intervention. Cet indicateur de réussite pourrait inciter les provinces et les territoires à encourager les particuliers à suivre des programmes de formation ou de scolarisation plus officielles ou à associer des titres ou des certifications à des programmes de formation comme les programmes d'alphabétisation et de formation de base afin de prouver leur réussite.
- Certaines provinces et certains territoires ont entrepris des consultations ciblées et d'autres ont passé en revue les résultats des consultations externes afin de planifier leurs interventions relatives aux EMT. Quelques provinces et territoires ont ciblé plus précisément la main-d'œuvre plus précisément.
 - **L'Ontario** et **l'Alberta** ont toutes deux indiqué que la main-d'œuvre était un intervenant clé, mais n'ont cité aucune consultation axée précisément sur la main-d'œuvre.

- Le **Manitoba** a créé le Conseil consultatif du développement de la main-d'œuvre chargé de recueillir les recommandations des employeurs, des syndicats et d'autres intervenants sur des questions liées aux ressources humaines (la conservation, le recrutement et la productivité du personnel, p. ex.).
- À **Terre-Neuve-et-Labrador**, on trouve le *Labour Market Committee* (LMC, ou comité du marché du travail) du *Strategic Partnership Council* (conseil du partenariat stratégique), soit un forum composé de trois partis impliquant la participation de représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux chargés de cerner les exigences en ressources humaines, les contingences et les possibilités du marché du travail, et de réagir en conséquence. Le LMC participe activement à toutes les discussions relatives tant à l'EMT qu'aux politiques touchant le marché du travail. Au **Québec**, le processus de consultation repose sur les consultations existantes à l'échelle provinciale et régionale, dont les travaux de la *Commission de partenaires du marché de travail*.

L'alphabétisation et l'acquisition de compétences essentielles dans le cadre des EMT

Les personnes avec un faible niveau d'alphabétisation et peu de formation de base ou sans diplôme d'études secondaires sont les principales cibles des EMT. Il y a eu beaucoup d'activités et de dépenses dans le domaine de l'alphabétisation et de la formation de base. Certaines provinces se sont concentrées sur la formation de base et l'alphabétisation par rapport au milieu du travail. L'Ontario a notamment dirigé les fonds additionnels du FTFS et de l'EMT à son programme existant de littératie pour le milieu du travail et à des projets axés sur la main-d'œuvre. Le programme de littératie du Manitoba n'a pas reçu de fonds du FTFS ou de l'EMT. Ces fonds ont plutôt été utilisés pour les programmes en milieu de travail et destinés à la main-d'œuvre.

- L'**Alberta** a utilisé les fonds obtenus en vertu de l'EMT pour étendre ses services d'alphabétisation et d'éducation aux adultes, ainsi que pour mettre à l'essai des approches novatrices en ce sens. La province a également mis sur pied, puis étendu, un service d'enseignement de la formation de base en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Training Service*). Une initiative a permis de son côté de sensibiliser les personnes évoluant dans le secteur de la construction aux impacts de l'acquisition d'aptitudes langagières et de formation de base, et de créer un modèle d'enseignement efficace de la langue pour assurer la sécurité au travail.
- La *Skills Plus Initiative* (initiative compétences plus) de la **Colombie-Britannique** permet d'offrir de la formation de base aux petites et moyennes entreprises. Le programme d'employabilité *Return to Work* (retour au travail) cible les personnes ayant peu de compétences essentielles. De son côté, l'*Aboriginal Apprenticeship Strategy* (stratégie d'apprentissage chez les Autochtones) incorpore dans ses séances de formation professionnelle des notions favorisant la littératie, la numératie et l'acquisition de cette formation de base.
- 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. 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'entremise du Centre de transmission de la formation de base en milieu de travail (WEST). 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 la formation de base.
- Le **Nouveau-Brunswick** s'est engagé à dépenser plus de 8 millions de dollars (soit environ le tiers de son budget) pour l'alphabétisation et la mise en place d'un nouveau service de formation de base en milieu de travail. Le programme

fournit divers services aux apprenants et aux employeurs : évaluation des besoins en milieu de travail, reconnaissance des acquis des apprenants, évaluation des besoins des apprenants, plan d'apprentissage des compétences de base en milieu de travail personnalisé et évaluation *a posteriori* des apprenants. On fournira en outre une aide financière directe aux personnes poursuivant des démarches en alphabétisation et en perfectionnement.

- Le programme de formation de base des adultes (FBA) de **Terre-Neuve-et-Labrador** a été étendu en ce qui a trait au nombre d'apprenants; des fonds supplémentaires ont été affectés aux indemnités versées à ces derniers. Les personnes bénéficiant d'un soutien au revenu et souhaitant accéder au programme de base peuvent pour leur part recevoir une aide au placement susceptible de comprendre des allocations de démarrage, mensuelles et de transport, ainsi que des services de garde subventionnés. On prévoyait créer un programme de formation de base et d'alphabétisation en milieu de travail pour adultes lorsque le financement était alloué à diverses initiatives en vertu du plan stratégique pour l'alphabétisation.
- Les **T.N.-O.** se sont axés sur des programmes de perfectionnement, y compris *Building Essential Skills* (perfectionnement des compétences essentielles), *Ready to Work North* (préparation au travail dans le Nord), *Adult Literacy and Basic Education* (alphabétisation des adultes et formation de base), *Pre-employment* (préparation à l'emploi) et *Community Skills for Work* (compétences communautaires). Le conseil de l'alphabétisation des T.N.-O. a créé un outil en ligne interactif et un manuel de l'animateur pour appuyer le perfectionnement des compétences de base dans le Nord.
- Les programmes *Bridging to Apprenticeship* (transition vers la formation d'apprenti) et *Age Advantage Plus* (pour les travailleurs plus âgés mis à pied) de la **Nouvelle-Écosse** sont axés sur l'alphabétisation et la formation de base. Des fonds ont également été distribués à des initiatives d'apprentissage pour adultes : le programme de littératie pour adultes de la province, le *Nova Scotia School for Adult Learning Program* (programme d'apprentissage pour adultes de la Nouvelle-Écosse), l'initiative *One Journey Work and Learn* (Parcours vers le travail et l'apprentissage) (pour les adultes bénéficiaires de l'aide sociale); les programmes de formation en milieu de travail (littératie et formation de base) et le programme *English in the Workplace* (anglais au travail). L'initiative *Integrated Educational Certification and Workplace Experience* (certification éducative intégrée et expérience professionnelle) a permis la création de programmes d'alphabétisation et de certification intégrés comprenant des volets professionnels qui ont favorisé l'obtention de diplômes d'études secondaires et post-secondaires chez les groupes prioritaires, et leur ont permis de décrocher un emploi.

- Le **Nunavut** a mis en œuvre des programmes de formation professionnelle et d’alphabétisation par l’entremise de l’accroissement du programme préalable à l’emploi du Collège de l’Arctique et des ressources allouées au programme de formation de base.
- En **Ontario**, des fonds additionnels ont été affectés au programme Alphabétisation et formation de base et au programme de rattrapage scolaire pour l’alphabétisation en milieu de travail, la formation à distance et la prestation électronique de services aux personnes sourdes. L’accent a été mis sur les clients du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes ayant un handicap ainsi que sur les personnes souhaitant hausser leur niveau d’alphabétisation par l’entremise du programme Deuxième carrière (formation et soutien financier aux travailleurs licenciés). De plus, les activités du programme Ontario au travail (pour les bénéficiaires de l’aide sociale) comprennent un questionnaire sur l’aptitude à lire à écrire, une évaluation de cette aptitude, de l’alphabétisation, ainsi qu’un programme de formation linguistique et d’éducation de base des adultes.
- À l’**Île-du-Prince-Édouard**, le *Workplace Training Program* (programme de formation en milieu de travail) et *Training PEI* (formation Î.-P.-É.) permettent d’acquérir la formation de base et appuient les participants et les employeurs. De leur côté, les programmes *Workforce Re-Entry Assistance* (aide à la réintégration au marché du travail) et *Community Engagement* (engagement communautaire) ont pour but d’aider les apprenants adultes en leur prodiguant des conseils et en gérant leurs cas. Une nouvelle initiative autochtone cible plus précisément la formation de base.
- Le **Québec** fournit du soutien pour l’alphabétisation et la formation de base aux entreprises, et les aide à profiter des périodes de ralentissement et de mises à pied pour améliorer les aptitudes des travailleurs.
- La **Saskatchewan** a mis l’accent sur le système d’éducation de base des adultes dans les réserves. L’initiative *Workplace Essential Skills Saskatchewan* (compétences de base en milieu de travail) appuie les employeurs et autres intervenants qui offrent de la formation de base en milieu de travail. Les compétences essentielles ont également été intégrées aux programmes des collèges et des *Trades and Skills Centres* (centres de métiers et de compétences).
- Au **Yukon**, les programmes *Ready to Work* (préparation à l’emploi) et *Canadian Workplace Essentials* (notions de base du milieu de travail canadien) ont été mis en œuvre, tout comme une formation de base pour la préparation d’aliments, offerte par le Collège du Yukon.

Exemples d'initiatives découlant des EMT

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de soutien à l'emploi et à la formation pour développer des compétences et augmenter l'activité sur le marché du travail. On peut notamment penser à un projet pilote axé sur l'alphabétisation des adultes tant en salle de classe qu'en milieu de travail. • Formation avancée sur la formation de base en milieu de travail (programme <i>Workplace Essential Skills Training</i>, ou WEST), dont des séances d'alphabétisation aux Albertains admissibles en vertu de l'EMT évoluant dans divers secteurs, comme la construction, la fabrication, l'énergie, les organismes sans but lucratif (OSBL), le tourisme, le commerce au détail, etc. • La province a aussi élaboré pour des adultes affichant un faible niveau d'alphabétisation des profils d'emploi « faciles à lire » (<i>Easy Reading Job Profiles</i>) contenant de l'information propre à chaque poste; un guide à l'intention des conseillers a en outre été publié. • Établissement de liens entre les fournisseurs de services d'alphabétisation en anglais, langue seconde (ALS), et mise au point d'un outil en ligne commun favorisant les occasions de perfectionnement professionnel et indiquant les lignes directrices des programmes. • Mise au point de mécanismes d'amélioration des aptitudes linguistiques en anglais, du niveau d'alphabétisation, de la formation de base et des habiletés stratégiques de jeunes adultes immigrants ayant interrompu leurs études. • Sensibilisation des personnes évoluant dans le secteur de la construction aux impacts de l'acquisition d'aptitudes basées sur les langages et de la formation de base, et création d'un modèle d'enseignement efficace de la langue pour assurer la sécurité au travail (formation des formateurs, affiches, instruments d'information sur la formation de base, trucs et astuces sur la langue, etc.).
Colombie-Britannique	<ul style="list-style-type: none"> • L'initiative <i>Skills Plus</i> du programme <i>Essential Skills</i> aide les petites et moyennes entreprises à améliorer les compétences de base de leurs employés. • Le programme <i>Trades Training for Immigrants</i> est destiné aux immigrants reçus qui veulent œuvrer dans le domaine de la construction en Colombie-Britannique. Des formateurs en milieu de travail, soit des gens de métier professionnels qui sont capables d'évaluer les compétences et le potentiel des employés et qui comprennent les besoins du secteur, associent des immigrants prêts à travailler à des employeurs. De plus, certains projets incluent des volets sur la planification et l'évaluation du cheminement de carrière, l'actualisation et l'orientation linguistique, le perfectionnement des compétences et le mentorat. • L'<i>Aboriginal Apprenticeship Strategy</i> cible les autochtones qui veulent apprendre un métier. Les programmes d'entrée améliorés incorporent des

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
	<p>notions favorisant la littératie, la numératie et l'acquisition d'autres compétences de base à leur cursus de formation technique et visent à outiller les Autochtones afin qu'ils décrochent un emploi. Ils leur permettent de se spécialiser dans divers domaines d'envergure en Colombie-Britannique afin d'effectuer un stage ou d'œuvrer au sein de leurs propres collectivités s'ils désirent y demeurer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le programme d'employabilité <i>Return to Work</i> fournit des services aux employés qui ne possèdent pas toutes les compétences de base ou qui n'ont pas obtenu leur diplôme, et aux personnes sans emploi non admissibles à l'AE résidant dans des collectivités qui dépendent d'un seul employeur ou d'un secteur où des réductions d'effectif importantes ont été effectuées. Dans le cadre du projet-pilote, des activités de soutien à l'emploi ont été organisées, portant notamment sur l'évaluation, l'orientation, la rédaction de curriculum vitæ, les techniques d'entrevue et les clubs de recherche d'emploi. Les projets comportaient en outre un volet axé sur le perfectionnement des compétences de base, la certification, la préparation au travail indépendant, l'expérience de travail, le marketing direct auprès des employeurs, les allocations à la formation, le placement axé sur l'expérience professionnelle, le suivi des projets et le mentorat.
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> • Cours d'anglais, langue additionnelle (ALA), d'alphabétisation et d'acquisition d'autre formation de base à l'intention des immigrants et des Autochtones. • Appui à la mise en œuvre de formations axées sur des projets dans des professions en demande à l'échelle de la province afin de combler les besoins de main-d'œuvre et de répondre aux exigences. Des projets de formation ont été lancés pour donner l'occasion aux personnes sans emploi et aux particuliers à faible revenu d'acquérir des connaissances de base dans le domaine de la construction, en vue d'accroître leur employabilité. • 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. • 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 WEST. Il a en outre soutenu les employeurs en créant des services d'évaluation des compétences essentielles et en offrant de la formation aux travailleurs et aux nouveaux employés, y compris aux groupes sous-représentés, aux stagiaires et aux ouvriers professionnels à Winnipeg, dans les régions rurales et dans le Nord du Manitoba.
Nouveau-Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et perfectionnement professionnel (amélioration de l'alphabétisation et aide apportée pour les frais d'inscription, de garde, de

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
	<p>transport et de matériel). Programme communautaire d'alphabétisation pour les adultes qui n'ont pas les compétences ou les titres de compétence officiels nécessaires visant à leur donner accès à la formation et à l'éducation pertinentes ainsi qu'à accroître l'employabilité des adultes qui ont de faibles capacités de lecture ou qui ne disposent pas de titre officiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et mise en œuvre du nouveau programme de formation de base en milieu de travail (WES). Le nouveau modèle de prestation du programme repose sur la contribution du bureau central WES, de deux centres d'excellence WES et des équipes régionales WES. Le programme fournit divers services aux apprenants et aux employeurs : évaluation des besoins en milieu de travail, reconnaissance des acquis des apprenants, évaluation des besoins des apprenants, plan d'apprentissage des connaissances de base personnalisé et évaluation <i>a posteriori</i> des apprenants. • Collection pour l'alphabétisation des adultes – Allocation de fonds en vertu de l'EMT afin d'appuyer l'achat de documents pour les apprenants adultes qui participent à des programmes d'alphabétisation pour adultes et de matériel portant sur des sujets en lien avec la formation de base et l'employabilité qui peuvent intéresser les apprenants adultes. • Le programme Aptitudes à l'emploi offre des occasions de travail à court terme dans le but d'appuyer les plans d'action pour l'emploi qui favorisent l'acquisition des compétences essentielles à l'obtention d'un emploi permanent. Ce programme vise, entre autres, à aider les Néo-Brunswickois relevant d'un gestionnaire de cas à devenir admissibles aux programmes de formation et de perfectionnement ou de recyclage scolaire (7^e à 9^e année).
Terre-Neuve-et-Labrador	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de formation de base et d'alphabétisation en milieu de travail pour adultes – Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation de base et d'alphabétisation pour adultes axé sur le milieu de travail afin d'appuyer la formation en alphabétisation et le perfectionnement professionnel. • Expansion et amélioration de l'accès aux programmes d'alphabétisation et de transmission de la formation de base. On parle notamment d'offrir un soutien financier aux personnes sans emploi n'ayant pas droit à l'assurance-emploi et aux travailleurs peu spécialisés qui suivent des cours de FBA de niveau I. • Expansion du programme d'allocations d'encouragement (ABE Incentive Allowance) à l'intention de personnes admissibles ayant obtenu leur diplôme de FBA et désireuses de poursuivre leurs études au niveau postsecondaire. • Financement de la mise en œuvre d'initiatives en vertu du plan stratégique pour l'alphabétisation de Terre-Neuve-et-Labrador.

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
Territoires du Nord-Ouest	<ul style="list-style-type: none"> • Les initiatives admissibles comprennent, sans toutefois s'y limiter, les programmes <i>Building Essential Skills, Ready to Work North, Adult Literacy and Basic Education, Pre-employment, Community Skills for Work</i>. • Les initiatives communautaires comprennent un soutien aux programmes de formation en milieu de travail. • Outil en ligne d'alphabétisation et de formation de base – Le conseil d'alphabétisation des T.N.-O. a créé un outil interactif en ligne et un manuel de l'animateur pour appuyer l'acquisition de compétences de base dans le Nord.
Nouvelle-Écosse	<ul style="list-style-type: none"> • Des investissements seront faits pour améliorer et élargir les programmes d'alphabétisation et de formation de base. • Exemples : interventions en alphabétisation et formation de base et de perfectionnement professionnel dans le domaine des métiers spécialisés permettant d'aider les clients à accéder au système existant de formation d'apprentis; interventions en alphabétisation et formation de base, de formation en employabilité et d'expérience de travail visant à aider les travailleurs plus âgés à réintégrer le marché du travail; augmentation du nombre d'adultes dans les groupes prioritaires participant aux programmes existants d'apprentissage pour adultes et de formation en informatique. • Augmentation du nombre d'adultes fréquentant les programmes <i>Nova Scotia School for Adult Learning et One Journey Work and Learn Initiative</i>. • Faire fond sur le programme <i>Nova Scotia School for Adult Learning</i>, offrir des programmes intégrés d'alphabétisation et de littératie et de certification avec des composantes d'expérience de travail pouvant mener à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, d'un certificat postsecondaire et à l'emploi pour les groupes prioritaires. • Des programmes de formation de base en milieu de travail sont offerts aux travailleurs peu spécialisés déjà intégrés à la main-d'œuvre.
Nunavut	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de programmes de formation en milieu de travail et d'alphabétisation par l'élargissement du cours préalable à l'emploi du Collège de l'Arctique du Nunavut et l'ajout de meilleures ressources en matière de formation de base. • Niveau accru de formation de base pour augmenter les possibilités d'emploi. • Accroître les niveaux de littératie en milieu de travail par la création de programmes de formation de base en milieu de travail.
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> • Deuxième carrière – Les participants peuvent bénéficier d'au maximum une année de rattrapage scolaire, lorsque cela est nécessaire dans le cadre de la formation de base. La durée maximale de la formation de base ne peut excéder deux ans, à l'exclusion d'au plus une année de rattrapage scolaire ou

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
	<p>de formation linguistique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alphabétisation et formation de base – Appui aux adultes qui doivent améliorer leurs aptitudes à la lecture et l'écriture et acquérir une formation de base avant de commencer une formation ou un emploi (ou prendre du galon). L'accent est mis sur les clients du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, ainsi que sur les personnes devant rehausser leur niveau d'alphabétisation avant d'entamer la formation de base de Deuxième carrière. Parmi les activités tenues en Ontario, on compte : <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'amélioration de l'alphabétisation et de la formation de base, y compris le rattrapage scolaire; ▪ l'apprentissage à distance ou la prestation électronique de services; ▪ l'alphabétisation en milieu de travail. • Ontario au travail : aide à l'emploi – Parmi les activités d'aide à l'emploi, on compte : <ul style="list-style-type: none"> ▪ un questionnaire sur l'aptitude à lire et à écrire, une évaluation de cette aptitude et des formations. • Programme de formation linguistique et d'éducation de base des adultes.
Île-du-Prince-Édouard	<ul style="list-style-type: none"> • Formation en milieu de travail : formation de base et compétences propres à l'emploi. Cette initiative fournit du soutien financier aux employeurs afin de les aider à élaborer et à dispenser de la formation professionnelle particulière. Les employeurs ont accès à des subventions couvrant une partie des salaires des employés en formation et des coûts relatifs à la formation. • Formation Î.-P.-É. : assistance aux particuliers qui veulent obtenir une formation (y compris sur les compétences de base). • Autochtones (surmonter les obstacles, y compris ceux relatifs à la formation de base). • Le programme <i>Workforce Re-Entry Assistance</i> appuie les participants aux programmes de formation pour adultes qui éprouvent des difficultés se répercutant sur leur apprentissage et leurs possibilités de décrocher un emploi.
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes d'éducation de base pour adultes dans les réserves par l'intermédiaire du système de formation de la province. • Formation de base en milieu de travail en partenariat avec des entreprises ou des secteurs qui appuient l'industrie, des organismes ayant pour but de favoriser l'égalité et des établissements d'enseignement, dans l'optique d'offrir de la formation aux personnes et aux employés ayant peu de compétences qui sont à la recherche d'un emploi.

Province /territoire	Exemples d'initiatives sur l'alphabétisation et les compétences essentielles
	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes et les services sont fournis par des organisations et des institutions communautaires qui aident les particuliers à acquérir des aptitudes à la vie quotidienne, des compétences de base favorisant l'employabilité, des aptitudes à la littéracie au travail et d'autres compétences de base pour décrocher un emploi. • Le programme de transition vers l'emploi aide les jeunes ayant une incapacité cognitive et physique grave à acquérir des compétences favorisant l'employabilité qui sont essentielles en milieu de travail, et à décrocher un emploi dans leur collectivité.
Yukon	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes <i>Ready to Work</i> et <i>Canadian Workplace Essentials</i> sont des programmes reconnus à l'échelle nationale grâce auxquels les participants peuvent acquérir des compétences favorisant la responsabilité, les attitudes positives, l'adaptabilité, la compréhension de l'importance de la sécurité, les communications, la numératie, la recherche d'emploi, la confiance en soi, les modes de vie sains, de même que des connaissances relatives à un domaine particulier, comme le tourisme et le service à la clientèle. • Le Collège du Yukon a offert des cours de développement de la formation de base pour la préparation d'aliments.

Mesures de soutien des gouvernements des provinces et des territoires envers les initiatives d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles

Qu'est-ce qui fonctionne?

En examinant l'approche de chacune des provinces et de chacun des territoires en matière d'alphabétisation et de formation de base, de participation des syndicats et d'engagement de plusieurs intervenants, il devient possible de relever les meilleures pratiques en la matière. Des militants du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pourront ensuite présenter ces pratiques à leurs gouvernements respectifs, dans le cadre d'une campagne visant à mettre l'alphabétisation au cœur des politiques touchant le marché du travail. Ce qui suit a été tiré de survols exhaustifs des façons de faire de chaque province et territoire.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

Cadre législatif :

- En 2009, le Manitoba introduisait la toute première *Loi sur l'alphabétisation des adultes* au Canada.
- La Nouvelle-Écosse a adopté en 2010 sa loi sur l'apprentissage des adultes (*Adult Learning Act*), qui établit l'objectif de l'École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia School for Adult Learning [NSSAL]) et engage le ministre à consulter régulièrement le milieu de la formation des adultes, notamment les apprenants adultes, les praticiens et les organismes connexes, en vue de la poursuite du développement stratégique, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la formation des adultes dans la province.

Politiques, documents stratégiques et plans d'action en matière d'alphabétisation :

- En 2009, l'Alberta a publié un document intitulé *Littératie vivante : un cadre de littératie pour une économie de nouvelle génération en Alberta* (c'est le terme « littératie » qui est employé pour « alphabétisation » dans cette province) (*Living Literacy: A Literacy Framework for Alberta's Next Generation*). Parmi les objectifs énoncés dans ce document figurent l'élaboration d'un système d'alphabétisation des adultes, l'amélioration de l'accessibilité aux programmes et une multiplication de ceux-ci.
- En 2007, la Colombie-Britannique a créé un plan d'action visant à offrir des possibilités aux adultes (*Adult Opportunities Action Plan*), qui préconise la gratuité de la formation de base des adultes.

- Le Manitoba a élaboré un *Cadre stratégique d'alphabétisation des adultes* portant sur les programmes d'alphabétisation, les centres d'apprentissage pour adultes, le perfectionnement de la main-d'œuvre et l'emploi et prévoyant des mesures de soutien à l'apprentissage et à l'alphabétisation pour les apprenants de l'anglais, langue additionnelle (ALA), de même qu'à la formation des Autochtones.
- Le document *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* prévoit des mécanismes de rattrapage scolaire gratuits, un système de prestations reposant sur des groupes d'ordre collégial et communautaire et la participation active du réseau de bibliothèques de la province. En 2010–2011, la province a mis la dernière main à son *Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles*. Ce cadre vise l'ensemble de la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles offerts ou financés par la Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes, ou au nom de celle-ci.
- Terre-Neuve-et-Labrador a créé un plan stratégique sur l'alphabétisation (*Strategic Adult Literacy Plan*), qui n'a pas encore été rendu public.
- Le cadre stratégique des Territoires du Nord-Ouest (*Towards Literacy: A Strategy Framework*) a été mis à jour par l'entremise d'un plan se rendant jusqu'en 2018. Ce plan se distingue par un engagement à favoriser l'alphabétisation dans toutes les langues officielles des territoires.
- Le Nunavut a élaboré une ébauche de stratégie en matière de formation des adultes en 2005. On y retrouve des mesures proposées pour favoriser le développement de l'alphabétisation en milieu de travail par l'intermédiaire, notamment, de programmes de formation de base, ainsi que de mesures de soutien et d'incitatifs financiers pour les employeurs.
- En 1996, l'Île-du-Prince-Édouard a publié le document intitulé *Tough Challenges, Great Rewards: A Literacy and Adult Education Strategy* (gros défis, grosses récompenses, une stratégie en matière d'alphabétisation et d'éducation des adultes). L'énoncé de mission sous-tendant l'ensemble de cette stratégie veut que l'accès à la formation continue constitue un droit fondamental pour tous les apprenants adultes.
- Le Québec a formulé une politique en matière d'éducation des adultes, de formation continue et d'acquisition de compétences essentielles chez les adultes, afin de veiller à maintenir et à rehausser constamment le niveau de compétence des adultes, de reconnaître leurs acquis et leurs compétences de façon officielle et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

- En Saskatchewan, une ébauche de cadre stratégique en matière d’alphabétisation a été rédigée en partenariat par les ministères de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur, de l’Emploi et de l’Immigration en 2010–2011. Elle devrait être présentée à l’ensemble du gouvernement en 2011–2012.
- La stratégie d’alphabétisation du Yukon (*Yukon Literacy Strategy*) de 2001 comporte notamment pour objectif de veiller à l’élaboration de programmes d’alphabétisation afin de pallier les besoins en matière d’alphabétisation en milieu de travail.

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

- La mise en œuvre des Ententes sur le marché du travail en 2008 a donné lieu à une augmentation considérable des initiatives d’alphabétisation et de formation de base en milieu de travail dans la plupart des provinces et des territoires.
- La Colombie-Britannique a créé le programme *SkillsPlus*, conçu pour aider les employeurs à intégrer un volet de compétences essentielles à leur formation en milieu de travail, afin de permettre à leur personnel de perfectionner ces compétences de base.
- L’Alberta a créé le programme *Workplace Essential Skills Training* (WEST), qui favorise l’acquisition de compétences essentielles en milieu de travail par l’entremise de la création de partenariats.
- Le Manitoba a investi le financement lié aux EMT pour créer des centres de formation pour l’acquisition de compétences essentielles en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Training*, ou « WEST »). On retrouve maintenant ces centres, qui ont d’abord vu le jour à Winnipeg, dans cinq autres collectivités de la province. Des mesures de soutien supplémentaires ont été accordées à l’initiative *Workplace Education Manitoba* existante.
- Le Nouveau-Brunswick a créé un programme de Compétences essentielles au travail offrant des services de formation adaptés en milieu de travail.
- Terre-Neuve-et-Labrador a annoncé une initiative d’alphabétisation et de formation de base en milieu de travail (*Adult Workplace Literacy and Essential Skills*) destinée à favoriser la prestation d’activités de formation et de perfectionnement en milieu de travail. Nous ne savons toutefois pas si cette initiative a été mise en œuvre.

- Les Territoires du Nord-Ouest ont signalé leur intérêt par l'entremise d'un projet avec le Conseil de littératie des Territoires du Nord-Ouest, en vue de l'élaboration d'un cadre d'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail.
- L'initiative néo-écossaise *Workplace Education Initiative* a reçu des mesures de soutien supplémentaires par l'entremise des sommes dévolues aux EMT.
- Le Nunavut intègre l'alphabétisation en milieu de travail à son fonds d'alphabétisation communautaire (*Community Literacy fund*) et appuie les programmes d'acquisition du Collège de l'Arctique du Nunavut.
- L'Ontario a utilisé les sommes qui lui étaient accordées par l'entremise du FTFS pour mettre à l'essai des projets de formation de base et d'alphabétisation en milieu de travail. Cependant, l'initiative a pris fin au moment de la disparition du FTFS.
- Le partenariat *Workplace Learning PEI inc.*, qui existe depuis de nombreuses années, a reçu du soutien financier supplémentaire grâce aux sommes liées aux EMT.
- Le Québec continue de favoriser l'alphabétisation en milieu de travail par l'entremise de sa cotisation sociale et de son plan d'action en matière d'emploi.
- La Saskatchewan a lancé son Initiative des compétences essentielles en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Saskatchewan* ou WESS) pour aider les entreprises et les industries à former des personnes peu spécialisées (chercheurs d'emploi et travailleurs actuels) afin de permettre à ces gens d'acquérir les compétences essentielles qu'il leur faut pour occuper un emploi à long terme ou pour accéder à des promotions. Cette initiative vient notamment en aide aux personnes désireuses d'intégrer le marché du travail, en ciblant particulièrement les Métis et les membres des Premières nations.
- Le Yukon a créé quelques projets en matière d'acquisition de compétences essentielles et d'alphabétisation en milieu de travail.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

- Le comité directeur de l'organisme *Workplace Education Manitoba* (WEM), coordonné par le gouvernement provincial, compte des sièges réservés aux représentants syndicaux.
- Le *Nova Scotia Partners for Workplace Education* (partenaires pour la formation en milieu de travail de la Nouvelle-Écosse) est un comité formé de divers intervenants qui conseille le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse en ce qui a trait à son programme de formation en milieu de travail, en approuvant notamment le financement de projets particuliers. Les syndicats sont des membres à part entière de ce comité.
- Au Québec, tous les intervenants du marché du travail participent au soutien des activités d'alphabétisation en milieu de travail par l'entremise de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), responsable de répartir les sommes recueillies en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.
- Il semble que le comité pour l'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail de l'Alberta (*Alberta Workplace Essential Skills committee*) ne réserve plus de siège exclusif aux représentants syndicaux. Par ailleurs, la Commission du marché du travail de la Saskatchewan, a été démantelée, alors qu'on s'attendait à la voir assumer un rôle de leader en matière d'alphabétisation en milieu de travail. Le Nouveau-Brunswick a annoncé un projet de forum en partenariat afin de discuter d'enjeux liés au marché du travail, dont les compétences essentielles, mais nous ne savons pas si ce groupe s'est réuni jusqu'ici.

Quelle est l'aide financière offerte?

- Les syndicats sont des partenaires admissibles au financement du programme *Workplace Essential Skills Training* (WEST) de l'Alberta.
- En Colombie-Britannique, du financement peut être obtenu auprès du programme SkillsPlus. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Hospital Employees' Union (HEU, ou syndicat des employés hospitaliers) et l'Université Capilano se sont associés pour des projets dans le cadre de ce programme. Des sommes peuvent également être tirées du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS), par l'entremise du Workplace Training for Innovation Program du ministère du Développement de l'économie et des compétences régionales.

- Le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce du Manitoba accorde un soutien financier pour la prestation des programmes. On s'attend à ce que les syndicats s'investissent en milieu de travail et le comité directeur du WEM assume un rôle d'encadrement afin de veiller à ce que les initiatives répondent aux besoins des travailleurs.
- Les syndicats peuvent obtenir du financement en vertu du programme de transmission de la formation de base au travail (CET) du Nouveau-Brunswick.
- Dans les Territoires du Nord-Ouest, le fonds d'alphabétisation communautaire (*Community Literacy Development Fund*) offre des mesures de soutien financier pour les programmes d'alphabétisation en milieu de travail.
- L'initiative *Workplace Education* est accessible aux entreprises et aux organisations syndicales de toute la Nouvelle-Écosse. Des ressources sont également offertes pour permettre aux apprentis ne disposant d'aucune expérience de travail de s'approprier certaines des compétences les plus essentielles à l'exercice de leur métier.
- La Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario a fait équipe avec plusieurs organisations syndicales, dont la Fédération du travail de l'Ontario, les TCA, le Syndicat canadien de la fonction publique et *UNITE HERE* pour la mise en œuvre de projets pilotes en matière d'acquisition de compétences de base et d'alphabétisation en milieu de travail.
- Le partenariat *Workplace Education PEI* offre des mesures de soutien pour les programmes en milieu de travail.
- Au Québec, il existe une myriade de programmes favorisant l'apprentissage en milieu de travail. Les ressources financières destinées à ces programmes sont gérées par la CPMT, avec l'entière collaboration et le soutien des syndicats.
- Les travailleurs peuvent se prévaloir de projets financés en vertu de Initiative des compétences essentielles en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Saskatchewan*, ou WESS).

Alberta

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Technologie (MEST)
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Glen Weadick• Division des rapports entre collectivités, apprenants et entreprises
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère des Services sociaux
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Dave Hancock
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère des Services sociaux
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Dave Hancock• Carrières et emploi

Définition de l'alphabétisation

Le document intitulé *Littératie vivante : un cadre de littératie pour une économie de nouvelle génération en Alberta* renferme ce qui suit (c'est le terme « littératie » qui est employé pour « alphabétisation » dans cette province) :

La littératie désigne bien plus que la capacité de lire et d'écrire. Elle fait intervenir des connaissances, des compétences et des aptitudes qui nous permettent d'utiliser notre pensée critique, de communiquer efficacement, de nous adapter au changement et de résoudre des problèmes dans diverses situations, et ce, afin d'atteindre nos objectifs personnels, d'acquérir de nouvelles connaissances, d'enrichir notre potentiel et de participer pleinement à la société.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

C'est en 2009 qu'on a publié le document *Littératie vivante : un cadre de littératie pour une économie de nouvelle génération en Alberta*. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la technologie (MEST), le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, de même que le ministère de l'Éducation mettent maintenant de l'avant les mesures prioritaires qu'il renferme.

Littératie vivante : un cadre de littératie pour une économie de nouvelle génération en Alberta fait état des priorités du gouvernement en ce qui a trait à l'augmentation des taux de diplomation au secondaire et des taux de fréquentation des programmes d'études postsecondaires, de même qu'à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée apte à rehausser de façon durable la qualité de vie des Albertains.

Premier objectif – Augmenter le nombre d'Albertains qui possèdent au moins le niveau 3 en matière de littératie selon les niveaux de compétences de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (soit l'équivalent approximatif d'un diplôme du secondaire).

Deuxième objectif – Faire en sorte que les Albertains aient une meilleure compréhension de l'importance de la littératie et de ses avantages permanents pour tous.

Troisième objectif – Mettre en place des programmes et des services inclusifs et accessibles qui procurent des occasions d'apprentissage de qualité pour un plus grand nombre de personnes, afin qu'elles puissent développer, accroître et maintenir leur niveau d'alphabétisme.

Quatrième objectif – Créer des partenariats collaboratifs qui appuient le développement continu de la littératie pour les Albertains de tous âges.

Le document *Littératie vivante* prend appui sur plusieurs autres cadres et énoncés de politique du gouvernement de l'Alberta. Le document de 2006 intitulé *A Learning Alberta* (l'Alberta en apprentissage) décrit six principaux objectifs à atteindre, dont celui de faire en sorte que plus de 90 % des adultes atteignent les niveaux supérieurs d'alphabétisme et s'approprient les compétences en littératie et en numératie qu'il leur faut pour mener une vie de citoyen actif, pour atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et pour poursuivre leur parcours d'apprentissage. En vue de l'atteinte de cet objectif, on a notamment organisé une campagne d'information publique et on a collaboré avec des employeurs pour augmenter le taux d'alphabétisme en milieu de travail.

Le document intitulé *Building Vibrant Learning Communities : Framework and Actions to Strengthen Community Adult Learning Councils and Community Literacy Programs* (Bâtir des collectivités d'apprentissage dynamiques : cadre et gestes à poser pour renforcer les programmes d'alphabétisation et les conseils d'enseignement aux adultes à l'échelle communautaire), paru en 2007, préconisait, quant à lui :

- un meilleur accès et un meilleur taux de participation des adultes aux activités d'apprentissage;
- l'enrichissement des compétences essentielles et de l'alphabétisme chez les adultes;
- un renforcement des parcours et des mesures d'insertion plus efficaces pour les apprenants adultes;
- une augmentation des capacités des formateurs communautaires et un alignement du travail de ceux-ci avec les établissements d'enseignement postsecondaire.

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

Le MEST et le MEI de l'Alberta se partagent les responsabilités associées à l'éducation fondamentale des adultes subventionnée par l'État (formation équivalant à l'achèvement des études secondaires ou aux niveaux 1 et 2 de l'échelle d'alphabétisation internationale pour les adultes).

Le MEST finance des conseils d'enseignement aux adultes (Community Adult Learning Councils) et des programmes communautaires, de tutorat bénévole et d'alphabétisation des familles (Family Literacy Programs) pour des parents et leurs enfants d'âge préscolaire. D'autres programmes d'alphabétisation sont également gérés par des établissements d'enseignement postsecondaire (Post-Secondary Institutions).

Les 81 conseils communautaires d'enseignement aux adultes de l'Alberta fournissent des occasions d'apprentissage sans crédit sous forme de cours d'anglais ou de français langue seconde, d'alphabétisation, d'augmentation de l'employabilité et de formation sur d'autres enjeux locaux. Ces conseils répondent aux besoins particuliers des collectivités qu'ils desservent et fournissent également des renseignements sur les possibilités de formation qui s'offrent à elles. De concert avec les programmes d'alphabétisation, ils œuvrent à :

- rendre les activités de formation plus accessibles aux adultes, et principalement à ceux qui appartiennent à des groupes sous-représentés;
- offrir localement aux adultes des possibilités de s'approprier d'importantes compétences de base, comme l'alphabétisme et la maîtrise de l'anglais;

- répondre aux besoins en matière de formation de nature moins officielle au sein des collectivités;
- mobiliser des bénévoles et d'autres ressources communautaires pour favoriser l'apprentissage;
- collaborer avec d'autres organismes à la gestion d'enjeux d'ordre individuel et communautaire par l'intermédiaire de l'apprentissage.

Des tuteurs bénévoles sont recrutés et formés par l'entremise de 72 programmes bénévoles de tutorat auprès des adultes, pour ensuite être jumelés à des apprenants adultes. Tuteurs et apprenants se rencontrent une ou deux fois par semaine, chez l'un d'entre eux, dans une bibliothèque ou dans les locaux du programme d'alphabétisation. En 2010, le nombre d'adultes qui se sont prévalus du programme de tutorat s'élevait à 1 155 et quelque 6 321 adultes ont participé aux programmes d'alphabétisation.

Le MEST finance aussi 54 programmes d'alphabétisation (soit 44 programmes pour les familles et 10 destinés aux familles autochtones), combinant l'alphabétisation des adultes et le développement précoce du langage parlé chez les enfants de la naissance à six ans. Ces programmes ciblent plus particulièrement les familles socioéconomiquement désavantagées. Les efforts du MEI sont, pour leur part, orientés par la *Parent-Child Literacy Strategy* (Stratégie d'alphabétisation parents-enfants), élaborée dans le but de renforcer les aptitudes des parents et des gardiens, afin que ceux-ci puissent à leur tour favoriser le développement précoce du langage chez les enfants d'âge préscolaire. En 2009-2010, on a relevé la participation de 3 637 parents et de 4 727 enfants à ces programmes d'alphabétisation destinés aux familles.

Les *Comprehensive Community Institutions* (ou collèges communautaires) sont responsable de la formation des adultes à l'échelle régionale.

Le MEI offre aux adultes albertains admissibles des programmes de formation à temps plein ou à temps partiel, afin de leur permettre de se perfectionner, de trouver un emploi ou d'accroître de façon importante leur situation d'employabilité. Les clients admissibles peuvent notamment avoir droit à des mesures d'aide financière pouvant prendre la forme de bourses pour couvrir les droits de scolarité, les manuels, les fournitures, de même que de soutien au revenu. Ils peuvent également être admissibles à des prestations de maladie.

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

Au chapitre des milieux de travail, la stratégie sectorielle que le gouvernement albertain a formulée en 2006 s’étale sur dix ans; on lui a donné pour titre *Building and Educating Tomorrow’s Workforce* (Bâtir et former la main-d’œuvre de demain). Voici un compte rendu des récentes initiatives en la matière.

- Tous les secteurs (détail, tourisme, énergie, fabrication, construction, organismes sans but lucratif et bénévoles, foresterie, logistique des chaînes d’approvisionnement) ont participé au projet pilote gouvernemental de formation de base (Workplace Essential Skills Training, ou WEST) visant à rehausser le niveau d’alphabétisme dans leurs milieux de travail respectifs.
- Par l’entremise de sa propre initiative (Workplace Essential Skills Project, ou projet sur la formation de base en milieu de travail), le Conseil canadien des ressources humaines de l’industrie du pétrole met en œuvre une stratégie de sensibilisation à la formation de base à l’intention du secteur grandissant afin de mieux réagir au nombre croissant de travailleurs inexpérimentés qui y évoluent.
- Un outil d’évaluation de la formation de base mis au point à l’intention de l’industrie de pointe de la transformation du bois est maintenant offert en ligne aux utilisateurs inscrits du site Web du Conseil des fabricants de bois. Cet outil permet de mesurer cinq compétences essentielles chez des employés actuels ou éventuels. L’évaluation peut se faire en ligne ou sur papier.

Dans le discours du Trône de février 2012, le gouvernement a annoncé son intention de procéder à la mise à jour de sa stratégie *Building and Educating Tomorrow’s Workforce* (Bâtir et former la main-d’œuvre de demain), s’engageant à garantir des emplois aux Albertains avant de se tourner vers l’étranger.

Le programme WEST favorise également l’acquisition de formation de base professionnelle par la création de divers partenariats, qui aideront les employés albertains à s’approprier les aptitudes requises pour réaliser leur plein potentiel et contribuer à la création de milieux de travail très performants. On vise ainsi à :

- favoriser les occasions de formation en milieu de travail pour permettre aux employés albertains d’acquérir les connaissances qui leur permettront de s’acquitter de leurs tâches de manière compétente, sécuritaire et productive;
- aider les employeurs à répondre à leurs besoins en ce qui a trait à la prestation de la formation de base afin qu’ils puissent créer des milieux de travail hautement productifs;

- susciter le développement d'une culture d'apprentissage dans les milieux de travail albertains.

Le programme cible les personnes ayant des compétences inférieures à celles d'un diplôme d'études secondaires, ou se situant aux niveaux 1 ou 2 en matière de littératie selon les niveaux de compétences de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes. Les projets peuvent être mis en œuvre par un employeur, une association industrielle, un organisme communautaire, un groupe syndical ou un fournisseur de service et au moins un employeur doit y participer.

Depuis 2009, treize projets pilotes WEST ont été financés et une évaluation a été réalisée. Certaines modifications ont été apportées au programme. Par exemple, on incite maintenant les employeurs à permettre la tenue d'une partie de la formation durant les heures de travail et à faire de l'anglais langue seconde une activité admissible.

Le programme de formation professionnelle (Training for Work) de l'Alberta comporte plusieurs initiatives liées à l'alphabétisation et à l'acquisition de compétences essentielles. Le programme *Alberta Job Corps* est conçu pour offrir aux personnes aux prises avec des barrières en matière d'emploi des solutions en matière de soutien. On facilite la transition vers le travail en permettant aux gens de s'approprier des compétences essentielles en milieu de travail. La formation en milieu de travail (*Workplace Training*) vise à permettre aux personnes sans emploi ou sous-employées d'acquérir des compétences en matière d'employabilité, de la formation de base et des aptitudes particulières cadrant avec les besoins du marché du travail local, ainsi qu'à les aider à obtenir un emploi stable qui leur permettra d'accroître leur revenu et les avantages liés à leur poste.

La formation intégrée (*Integrated Training*) est un programme de formation par compétences en milieu de travail destiné à offrir aux adultes albertains sans emploi ou sous-employés une combinaison unique de compétences professionnelles particulières, d'occasions de placement expérientiel en milieu de travail, de mesures de soutien à l'employabilité, de compétences essentielles, de connaissances appliquées ou d'anglais, langue seconde.

Le programme « *Work Foundations* » (fondements du travail) offre des services de recyclage scolaire et de formation à temps plein ou partiel aux adultes albertains désireux d'acquérir des compétences de base pour leur permettre de se perfectionner ou de se trouver un emploi. Parmi les cours offerts figurent l'ALS, la littératie et la numératie de base (1^{re} à 6^e année), l'éducation de base aux adultes (7^e à 9^e année), l'autonomie fonctionnelle/l'organisation personnelle et le perfectionnement scolaire (10^e à 12^e année).

L'EMT de l'Alberta visait l'alphabétisme et la formation de base. La province a utilisé les fonds obtenus en vertu de cette entente pour déployer ses services existants à l'intention des adultes, ainsi que pour mettre à l'essai des approches novatrices en ce sens. Elle a également mis sur pied et étendu le programme WEST. Les fonds obtenus en vertu de l'EMT ont été utilisés pour financer les types de projets suivants :

- profils d'emploi « faciles à lire » (Easy Reading Job Profiles) pour les adultes affichant un faible niveau d'alphabétisme, avec un guide connexe à l'intention des conseillers;
- sensibilisation des personnes évoluant dans le secteur de la construction aux impacts de l'apprentissage des langues et de la formation de base, et création d'un modèle d'enseignement efficace de la langue pour assurer la sécurité au travail (formation des formateurs, affiches, instruments d'information sur les compétences de base, trucs et astuces linguistiques, etc.);
- mise au point de mécanismes d'amélioration de la maîtrise de l'anglais, du niveau d'alphabétisme, des compétences de base et des habiletés stratégiques de jeunes adultes immigrants ayant interrompu leurs études;
- prestation de sept programmes pilotes de transmission de la formation de base à quelque 266 travailleurs dans leur milieu de travail.

L'Alberta Workforce Essential Skills Society (société pour la formation de base de la main-d'œuvre albertaine, ou AWES) est un organisme sans but lucratif qui cherche à sensibiliser le patronat, les syndicats, les collectivités, les milieux postsecondaires et d'autres formateurs à la question de la formation de base en leur transmettant des connaissances à cet égard et en sollicitant leur engagement en la matière. Pour ce faire, elle :

- entreprend des activités qui démontrent la valeur économique et sociale de l'alphabétisation et du développement de la formation de base;
- cible de nouveaux partenaires et champions, communique avec ceux-ci et les incite à s'investir;
- réagit à l'intérêt manifesté par d'éventuels partenaires en matière d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail;
- cherche de l'information et des outils susceptibles de répondre aux besoins de la main-d'œuvre albertaine;
- fait la promotion du perfectionnement professionnel des experts en alphabétisation et en enseignement de la formation de base au travail;

- sollicite l'opinion et la participation des intervenants;
- organise et anime des rencontres de réseautage provincial pour les personnes intéressées.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Selon le rapport annuel de 2010-2011 de l'Alberta en matière d'EMDT/EMT, les groupes syndicaux faisaient partie des intervenants ayant participé aux consultations réalisées par l'entremise des rencontres relevant de la stratégie sous-sectorielle *Building and Educating Tomorrow's Workforce* et des groupes de contributeurs de l'industrie.

Il n'y a actuellement aucune représentation syndicale au sein de l'AWES.

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

Les syndicats comptent parmi les partenaires admissibles au financement accordé par l'entremise du programme WEST.

Alberta	
Montant	316 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	8 septembre 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<p>Les nouveaux investissements viseront à favoriser le développement des compétences de 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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap et les femmes.
Visées pour les détenteurs d'emploi	... de même que de personnes employées peu spécialisées.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes d'emploi et de formation – 28,2 millions de dollars. Ce financement accroîtra le nombre d'occasions de formation, en élargira l'accès et améliorera les services d'information et d'orientation sur la carrière. Ceci permettra d'avoir un plus grand nombre d'options de formation et de soutien pour améliorer la participation des femmes, des Autochtones et des Albertains peu spécialisés au sein de la population active, en plus d'accroître le soutien en milieu de travail pour les personnes ayant un handicap. • Programmes d'immigration – 10,2 millions de dollars. L'entente accroîtra le nombre d'options de formation linguistique et fournir de l'information et des occasions de formation professionnelle pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la population active. • Partenariat avec l'industrie et les employeurs – 10 millions de dollars. Cette somme sera investie dans les partenariats avec l'industrie pour améliorer la littératie et la formation de base des travailleurs peu spécialisés. Un meilleur accès à l'apprentissage d'habiletés critiques aidera en outre à répondre aux demandes du marché en travailleurs qualifiés. • Administration des programmes – 4,1 millions de dollars.

Alberta

Exigences en matière de reddition de comptes	<p>Les ententes sur le marché du travail (EMT) définissent un cadre de responsabilisation rigoureux en ce qui a trait aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants;• la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente;• l'évaluation des répercussions et des avantages du financement par l'entremise de trois types d'indicateurs : participants, prestation de services et résultats;• la production de rapports publics sur les résultats obtenus;• l'examen et l'évaluation périodiques des activités.
Remplacement des dépenses	
Langues officielles	<p>Aux fins de l'élaboration et de la prestation de ses programmes et services admissibles, l'Alberta convient de tenir compte des besoins des communautés minoritaires de langue officielle de la province.</p>
Administration	<p>Dans son plan de 2009-2010, l'Alberta a présenté de manière globale les programmes financés en vertu de l'entente sur le développement du marché du travail (EDMT), de l'EMT et au titre du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS), en ne précisant que les montants tirés de chaque enveloppe. C'est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui est responsable de l'EMT.</p>
Fonds de transition et de formation stratégique	<p>L'Alberta a reçu 33 millions de dollars du FTFS et a réparti cette somme dans ses divers secteurs prioritaires.</p>
Consultations	<p>Selon le rapport annuel de 2010-2011 de l'Alberta en matière d'EMDT/EMT, les groupes syndicaux faisaient partie des intervenants ayant participé aux consultations réalisées par l'entremise des rencontres relevant de la stratégie sous-sectorielle <i>Building and Educating Tomorrow's Workforce</i> et des groupes de contributeurs de l'industrie.</p>
Alphabétisme et formation de base	<p>L'Alberta a utilisé les fonds obtenus en vertu de l'EMT pour déployer ses services d'alphabétisation et d'éducation aux adultes, ainsi que pour mettre à l'essai des approches novatrices en ce sens. La province a également mis en œuvre et déployé un</p>

Alberta

service d'enseignement de formation de base en milieu de travail (*Workplace Essential Skills Training Service*). La province a aussi élaboré, pour les adultes affichant un faible niveau d'alphabétisation, des profils d'emploi « faciles à lire » (*Easy Reading Job Profiles*) contenant de l'information propre à chaque poste; un guide à l'intention des conseillers a en outre été publié. L'Alberta a par ailleurs mis au point et offert des mécanismes d'amélioration des aptitudes linguistiques en anglais, de l'alphabétisation, de la formation de base et des habiletés stratégiques de jeunes adultes immigrants ayant interrompu leurs études. Une initiative a, quant à elle, permis de sensibiliser les personnes évoluant dans le secteur de la construction aux impacts de l'acquisition d'aptitudes relatives aux langages et de formation de base, et de créer un modèle d'enseignement efficace de la langue pour assurer la sécurité au travail (formation des formateurs, affiches, instruments d'information sur la formation de base, trucs et astuces linguistiques, etc.).

Alberta – 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
Formation professionnelle	17 759	20 898	22 650	22 650	22 650	22 650	129 257	41 %
Amélioration des compétences de base et recyclage scolaire	2 471	3 113	2 520	2 520	2 520	2 520	15 664	5 %
Services de perfectionnement professionnel	4 500	2 250	2 000	2 000	2 000	2 000	14 750	5 %
Services aux employés handicapés	3 500	3 400	3 300	3 300	3 300	3 300	20 100	7 %
Programmes de formation des immigrants	1 367	1 467	1 567	1 567	1 567	1 567	9 102	3 %
Anglais, langue additionnelle/étrangère	6 880	6 407	6 228	6 228	6 228	6 228	38 199	12 %
Soutien aux immigrants	1 950	1 550	1 650	1 650	1 650	1 650	10 100	3 %
Perfectionnement de la main-d'œuvre	3 500	3 750	2 300	2 300	2 300	2 300	16 450	5 %
Partenariats pour la main-d'œuvre	6 525	6 400	7 025	7 025	7 025	7 025	41 025	13 %
Frais d'administration des programmes	4 132	3 348	3 344	3 344	3 344	3 344	20 856	6 %
Totaux (en milliers de dollars)	52 584	52 583	52 584	52 584	52 584	52 584	315 503	100 %

Activités financées en vertu de l'EMT en Alberta

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
Emploi et formation (incluant la formation de base/le rattrapage scolaire, les services d'orientation professionnelle; services d'emploi pour les personnes atteintes d'un handicap)	19,869	<ul style="list-style-type: none"> Mesures de soutien en matière d'information professionnelle et d'emploi, p. ex., préparation de cv, placements professionnels et formation en matière de sécurité dans 38 points de service Youth Connections en milieu rural et urbain Augmentation du financement contractuel et lié aux droits de scolarité pour la formation professionnelle à temps plein et à temps partiel et intégration d'un volet de <i>compétences en matière d'employabilité</i>, en classe et/ou en milieu de travail Programmes de formation intégrés à l'intention des personnes atteintes d'un handicap et des travailleurs d'expérience Formation ciblée pour les femmes dans des métiers non 	56,681	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du financement contractuel et lié aux droits de scolarité pour le programme <i>Work Foundations</i> (fondements du travail), ainsi que pour des programmes de formation professionnelle et intégrée Mise en œuvre et prestation de visant à accroître la main-d'œuvre dans le domaine de la santé par l'entremise de formations professionnelles et intégrées Déploiement d'activités de réaménagement des effectifs en raison du ralentissement économique en Alberta Soutien accordé à 47 salons de l'emploi et salons professionnels Organisation de 180 activités de recrutement <i>Employer Connections</i> sur place 	41,674	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du financement et des mesures visant les programmes de formation intégrés Prestation de services d'emploi et de placement auprès de clients aux prises avec de multiples barrières Mise en œuvre de deux projets pilotes de formation intégrée à temps partiel pour les clients prestataires de soutien du revenu, afin d'offrir à ceux-ci de la formation personnalisée Obtention de l'approbation de désignation de deux programmes de formation intégrée supplémentaires : <i>Trades Preparation</i> et <i>Building Services Worker</i> Promotion des métiers non traditionnels auprès des femmes et préparation de celles-ci à l'exercice de tels métiers Soutien à la formation 	46,800	<ul style="list-style-type: none"> Interventions ciblées visant à répondre aux besoins particuliers en matière d'emploi et de carrière Identification d'options de formation et d'emploi pour les groupes sous-représentés (stratégies destinées aux Autochtones, aux jeunes et aux personnes ayant un handicap) Prestations de services de perfectionnement professionnels pour aider les Albertains, y compris les troupes sous-représentés, à trouver un emploi et à le conserver, à gérer leur carrière et à s'adapter au marché du travail qui ne cesse d'évoluer Repérage de pratiques exemplaires en matière d'alphabétisation et de formation de base, en consultation avec les intervenants et élaboration d'une politique de préparation et de suivi des

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>traditionnels, y compris des formations préparatoires à l'exercice d'un métier et des formations en entrepôt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ateliers d'orientation professionnelle pour les femmes dans des métiers non traditionnels • Services ciblés de recherche d'emploi et de placement professionnels pour les personnes atteintes d'un handicap et les personnes immigrantes • Mise en œuvre de services francophones pour soutenir les services d'orientation et de placement professionnels • Salons de l'emploi ciblés faisant la promotion de possibilités de travail auprès d'employeurs qui embauchent des travailleurs issus de formations non traditionnelles • Mesures de soutiens en matière d'insertion professionnelle pour les communautés autochtones 		<ul style="list-style-type: none"> • Prestation d'information professionnelle et de mesures de soutien à l'emploi dans 38 sites <i>Youth Connections</i> • Mise en œuvre d'ateliers d'orientation professionnelle et de programmes de formation pour soutenir les femmes dans des métiers non traditionnels, y compris des formations préparatoires à l'exercice d'un métier et au travail de conductrice d'équipement lourd • Accroissement des activités de soutien des programmes de formation menant à l'emploi pour les Premières nations (FNTEP) et les Autochtones • Déploiement des services d'emploi sur les réserves pour les résidents autochtones • Prestation de mesures de soutien en matière d'intégration à l'emploi pour les Autochtones migrant vers des 		<p>professionnelle dans des programmes faisant l'objet d'une demande élevée, p. ex., représentant du service à la clientèle ou représentant en assurances professionnel, services à la petite enfance, travailleur de soutien communautaire et travailleur de soutien auprès des personnes atteintes d'un handicap, tenue de livres, agent de sécurité et formation générale préparatoire à l'exercice d'un métier industriel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par l'entremise d'<i>Alberta Supports</i>, participation à des initiatives de planification de carrière auprès des jeunes • Bourses <i>Alberta Works</i> destinées à aider les jeunes mères célibataires à terminer leur secondaire, de même qu'à acquérir des compétences générales et parentales • Très grande priorité accordée à l'aide aux Albertains en matière de recherche d'emplois. P. ex., affectation de 		<p><i>évaluations en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'évaluations améliorées pour les Albertains nécessitant de la formation

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<ul style="list-style-type: none"> Programmes de cyberformation offerts aux communautés autochtones et urbaines dans l'ensemble de l'Alberta Enrichissement des activités de soutien des programmes de formation menant à l'emploi pour les Premières nations (FNTEP) et les Autochtones Formation entrepreneuriale pour les Albertains admissibles, y compris de la formation ciblée pour les Autochtones, les femmes entrepreneures autochtones, les jeunes et les immigrants Mise en œuvre d'une <i>initiative pilote d'alphabétisation des adultes</i> offerte en classe et en milieu de travail Création de nouvelles publications en matière d'évaluation et de planification de carrière, distribuées dans 42 centres d'information sur le marché du travail Création de sept 		<p>milieux urbains</p> <ul style="list-style-type: none"> Mesures de soutien ciblées pour les personnes atteintes d'un handicap en matière de formation intégrée, de placement professionnel et d'emploi Création de 24 nouvelles vidéos présentant des renseignements précis sur certains emplois Création de profils d'emplois faciles à lire (<i>Easy Reading Job Profiles</i>) pour les adultes affichant un faible niveau d'alphabétisme, renfermant de l'information particulière sur les emplois visés, de même qu'un guide à l'intention des conseillers Mise à jour du document imprimé <i>What Works: Career building strategies for people from diverse groups</i> (Qu'est-ce qui fonctionne : stratégies de développement professionnel pour les groupes diversifiés) 		<p>spécialistes du marché de l'emploi et mentorat auprès de particuliers afin d'aider ceux-ci à se chercher un emploi de façon efficace, organisation de salons de l'emploi et de clubs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un projet d'accélération de l'accès à l'emploi, afin d'aider les demandeurs de prestations de soutien du revenu à regagner le marché du travail Organisation de séances d'information hebdomadaires pour les Albertains sur les programmes et les services du MEI avant d'accorder du financement émanant d'<i>Alberta Works</i> Organisation d'ateliers de motivation « Qui veut quoi? » d'une journée pour les clients aptes au travail Organisation de séances intitulées <i>Work Life Balance</i> (conciliation travail-vie) et <i>How Volunteering Can Help You Get Employed</i> 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		nouvelles vidéos renfermant des renseignements précis sur certaines carrières du domaine de la santé		<ul style="list-style-type: none"> Création de 20 vidéos en ligne pour appuyer l'utilisation efficace de la ressource en matière de planification de carrière Mise au point du contenu et des spécifications graphiques techniques d'une ressource de planification de carrière en ligne 		(comment le bénévolat peut vous aider à obtenir un emploi)		
Immigration (y compris les formations d'anglais, langue additionnelle (ALA) et mesures de soutien pour les immigrants)	2,730	<ul style="list-style-type: none"> Multiplication des possibilités de formation en anglais, langue additionnelle Création d'un manuel (<i>Handbook</i>) destiné à servir d'outil de ressource en classe pour les immigrants aux prises avec de multiples barrières, ayant un <i>faible niveau d'alphabétisation et des difficultés d'apprentissage</i> Enrichissement des programmes liés aux initiatives de formation et d'insertion professionnelle à l'intention des immigrants ayant une expérience ou une formation préalable dans un domaine donné, afin 	14,672	<ul style="list-style-type: none"> <i>Regroupement des formateurs d'ALA</i> et élaboration d'une ressource partagée en ligne faisant la promotion de possibilités de perfectionnement professionnel et présentant des lignes directrices pour les programmes Élaboration et prestation de formations améliorées en ALA, en <i>alphabétisation, en matière de compétences essentielles</i> et de compétences stratégiques pour les jeunes adultes immigrants ayant interrompu leurs études Création et mise en 	11,563	<ul style="list-style-type: none"> Mise au point de quatre projets de formation linguistique pour aider les immigrants à s'intégrer au marché du travail dans le domaine des professions de la santé Participation à la consultation sur le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et élaboration de plans d'action pour les huit professions ciblées, afin d'assurer une évolution et une amélioration continue en matière de reconnaissance de qualifications 	8,600	<ul style="list-style-type: none"> Soutien en matière d'évaluation et de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger Enrichissement des ressources/outils de soutien à l'intégration des immigrants au sein du marché du travail Transmission d'information aux immigrants et aux employeurs éventuels en ce qui a trait à leur participation au marché du travail Mesures permettant aux immigrants d'accéder à un emploi et à une formation par l'entremise de programmes d'intégration et de

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>de combler toute lacune en ce qui a trait à leurs connaissances ou à leurs compétences et de les aider à intégrer le métier visé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Séances d'information sur la reconnaissance de titres de compétences étrangers pour une centaine de représentants d'établissements postsecondaires et d'organismes de réglementation professionnelle • Déploiement des services de soutien aux professionnels de la santé formés à l'étranger, afin de les aider à naviguer dans les processus d'inscription et d'obtention de permis nécessaires à l'exercice de leur profession ou d'une profession connexe • Animation de séances auprès des entreprises, afin de discuter de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de recueillir des rétroactions en 		<p>œuvre d'un modèle de prestation de formation à distance en anglais langue seconde (ALS) pour les Albertains en milieu rural, par l'entremise d'une plateforme de vidéoconférence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmes de transition destinés à aider les jeunes à intégrer des programmes d'études postsecondaires ou le marché du travail, déploiement du programme et création de matériel répondant aux besoins du groupe d'apprenants • Diffusion de la ressource <i>Guide to English in the Workplace</i> et promotion de son utilisation • Élaboration d'une ressource en ligne pour appuyer l'enseignement et l'acquisition de compétences langagières nécessaires à l'intégration des nouveaux arrivants en milieu de travail • Déploiement de programmes liés aux initiatives de formation 		<p>professionnelles acquises à l'étranger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien apporté aux organismes de réglementation professionnelle afin d'aider ceux-ci à apporter des améliorations positives et importantes à leurs processus de reconnaissance de qualifications professionnelles acquises à l'étranger • Organisation d'un forum sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger pour plus de 80 représentants d'organismes de réglementation professionnelle pour promouvoir les pratiques exemplaires et l'amélioration constante du système de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger en Alberta • Création de 30 fiches techniques supplémentaires en matière de 		<p>services d'orientation professionnelle pour les immigrants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enrichissement des formations linguistiques en anglais à partir des révisions apportées au <i>cadre d'alphabétisation</i> et au cursus d'anglais langue seconde.

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>matière de pratiques exemplaires, de nouveaux outils et de nouvelles ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des mesures d'aide au sein de la province en ce qui a trait aux services d'évaluation des titres de compétences étrangers pour les immigrants admissibles qui désirent faire évaluer la formation et les compétences qu'ils ont acquises à l'étranger et faire reconnaître les titres qu'ils ont obtenus à l'extérieur du Canada 		<p>et d'insertion professionnelle à l'intention des immigrants ayant une expérience ou une formation préalable dans un domaine donné, afin de combler toute lacune en ce qui a trait à leurs connaissances ou à leurs compétences et de les aider à intégrer le métier visé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestation d'un programme regroupant de l'apprentissage linguistique, de la formation professionnelle, de la préparation à l'emploi, de l'expérience de travail, l'obtention et la conservation d'un emploi pour permettre aux réfugiées et aux immigrantes marginalisées d'obtenir une attestation d'éducatrice de la petite enfance • Élaboration d'exigences en matière de compétences anglaises à des fins professionnelles, pour la méthodologie d'étalonnage 		<p>reconnaissance des titres professionnels, présentant les exigences auxquelles doivent répondre les immigrants pour obtenir un permis d'exercice de leur métier en Alberta. Le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada pour l'Alberta renferme maintenant 65 de ces fiches techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de guides d'aperçu de formations renfermant des renseignements en ligne pour les immigrants, les immigrants éventuels et les employeurs en ce qui a trait à la valeur comparative des titres de compétences étrangers par rapport aux normes éducatives de l'Alberta • Création de trois didacticiels interactifs, d'une brochure et d'un formulaire de demande mis à jour pour permettre une meilleure compréhension des ressources en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangers et pour rendre 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation auprès du secteur de la construction en ce qui a trait aux <i>répercussions de l'acquisition d'aptitudes linguistiques et de compétences de base en matière de sécurité</i> et création d'un modèle d'enseignement efficace de l'anglais pour assurer la sécurité au travail (formation des formateurs, affiches, instruments d'information sur la formation de base, trucs et astuces linguistiques, etc.) 		<p>celles-ci plus accessibles aux personnes formées à l'étranger, aux employeurs, aux organismes de réglementation professionnelle et aux établissements d'enseignement postsecondaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'accès aux programmes d'anglais, langue additionnelle dans la majeure partie de la province Prestation extérieure de <i>formations en anglais langue seconde/alphabétisation des adultes</i> dans les bibliothèques publiques pour les nouveaux Canadiens Élaboration du cadre stratégique de cyberapprentissage de l'anglais langue seconde pour les adultes, document interne destiné à enrichir la compréhension liée à la prestation de l'anglais langue seconde auprès des adultes par l'entremise du 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						cyberapprentissage <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d’outils pour guider les formateurs et les administrateurs dans leur prise de décision en ce qui a trait à l’intégration du cyberapprentissage aux programmes combinés d’anglais langue seconde et à l’utilisation appropriée des ressources • Lancement de ressources en matière <i>d’alphabétisation en anglais langue seconde</i> pour aider à l’établissement et à l’intégration ayant une pertinence par rapport au cursus d’anglais langue seconde de l’Alberta pour les adultes • Élaboration de la première phase d’un cadre stratégique de pratiques exemplaires pour les programmes d’anglais en milieu de travail • Appui à la formation linguistique propre à certaines professions, en insistant 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						particulièrement sur le domaine de la comptabilité		
Partenariats avec la main-d'œuvre (incluant le perfectionnement de la main-d'œuvre)	3,666	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de plans d'action communautaires pour accroître la participation des communautés des Premières nations et des Métis au marché du travail <i>Formation de base avancée en milieu de travail (WEST)</i>, incluant des séances d'alphabétisation pour les Albertains admissibles en vertu de l'EMT, dans divers cadres professionnels, comme la construction, la fabrication, l'énergie, les organismes sans but lucratif, le tourisme et le commerce de détail Organisation d'une série d'activités industrielles pour aider les employeurs à résoudre leurs problèmes en matière d'attraction et de rétention des employés, notamment par le recours à des sources de main-d'œuvre inexploitées 	7,130	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration, par l'Alberta Hotel and Lodging Association (association provinciale d'hôtellerie et d'hébergement) d'un outil de formation pour enseigner les normes et les qualifications professionnelles exigées pour les travailleurs de l'industrie touristique Création d'un projet pilote appelé Welcoming Workplace (un milieu de travail accueillant) pour attirer, intégrer et conserver des employés au sein du secteur des organismes sans but lucratif Réalisation d'un projet de démonstration pour favoriser le développement organisationnel des organismes sans but lucratif en améliorant la gestion des ressources humaines et les pratiques en la matière Amélioration, par le 	4,982	<ul style="list-style-type: none"> Organisation d'un colloque pour les employeurs, axé sur la création d'entreprise. Partenariat avec diverses industries pour promouvoir les cheminements de carrière spécifiques à certains secteurs industriels, de même que des outils de planification professionnelle destinés aux salons de l'emploi et à d'autres activités Appui au comité sur l'EMT en ce qui a trait à l'initiative de planification de la main-d'œuvre en partenariat avec les Premières nations, les Métis et les Inuit Soutien apporté aux Autochtones et aux Premières nations en matière de transition vers des centres urbains, de recherche d'emploi et de placements de formation 	6,400	<ul style="list-style-type: none"> Travail avec les intervenants pour accroître le soutien à la formation en milieu de travail et pour promouvoir la formation subventionnée par les employeurs. Partenariat avec les organismes régionaux de développement économique, les employeurs et les collectivités pour créer une capacité communautaire en matière de planification et de perfectionnement de la main-d'œuvre Recherche d'options et d'approches afin d'offrir des formations répondant aux besoins prioritaires en matière de main-d'œuvre dans les divers secteurs industriels et les diverses professions Identification et mise en œuvre d'améliorations en matière de <i>formation de base en milieu de travail</i>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<ul style="list-style-type: none"> Organisation d'activités éducatives pour les entreprises et les industries, afin de favoriser la réussite des démarches des entreprises en matière de recrutement et de rétention d'immigrants qualifiés/professionnels Animation de séances auprès des entreprises, afin de discuter de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de recueillir des rétroactions en matière de pratiques exemplaires, de nouveaux outils et de nouvelles ressources Création de partenariats avec l'industrie, ciblant des initiatives d'attraction et de rétention particulières à certains secteurs 		<ul style="list-style-type: none"> Business Link, des services à la création de petites entreprises par des entrepreneurs immigrants, par la création et l'adaptation d'information et de ressources Recrutement d'un conseiller en perfectionnement de la main-d'œuvre et en maintien de l'emploi aux fins d'un programme de préparation à l'embauche ciblant les jeunes à risque Création d'un projet pilote sur la gestion financière pour les jeunes, axé sur la mise à profit de compétences pour épargner en vue d'un projet d'études, de formation ou d'outils à des fins professionnelle Prestation de sept programmes pilotes de <i>formation de base</i> auprès de plus de 266 travailleurs en milieu de travail Organisation d'ateliers de création d'entreprises conçus pour procurer les 		<ul style="list-style-type: none"> professionnelle Révision du plan de travail du comité stratégique sur les carrières en santé pour les Autochtones, afin d'y intégrer un certain nombre de programmes de formation en ligne dans le secteur de la santé Mise en œuvre de diverses stratégies ciblant des secteurs particuliers dans le Sud de l'Alberta, comme les organismes sans but lucratif et la culture en serre, par l'entremise de partenariats avec les industries Diffusion d'information en matière de normes du travail et de santé et sécurité auprès des employeurs et des particuliers par l'entremise de publications, de brochures et d'un centre d'appel Aide à la mise en œuvre de diverses stratégies de main-d'œuvre dans l'industrie, par 		<ul style="list-style-type: none"> Promotion de possibilités de développement économique, particulièrement pour les jeunes et les femmes des communautés autochtones et de l'accessibilité à des services conseil et à des services de soutien pour les petites entreprises

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				<p>outils requis pour maximiser les occasions de contrats au sein de l'industrie pétrolière et gazière de l'Alberta en collaboration avec la Confederacy of Treaty Six First Nations (confédération des Premières nations signataires du Traité no 6), la société Enbridge, Alberta Aboriginal Relations (relations avec les Autochtones) et le ministère des Affaires autochtones et du développement du Nord canadien</p>		<p>l'entremise du groupe de contributeurs de l'industrie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la main-d'œuvre et de la productivité pour favoriser la mise en œuvre de la stratégie sur la main-d'œuvre industrielle, dont a découlé la création de 19 projets de subventions • Soutien accordé à 45 ententes de partenariat sur le marché du travail (c.-à-d. <i>Workplace Essential Skills Training</i>, programme d'attraction et de maintien), organisation de 227 activités de maillage avec les employeurs, ainsi que de 76 salons professionnels, salons de l'emploi et salons carrière • Création et mise à l'essai d'un atelier sur la thématique de la résolution de conflits en milieu de travail • Élaboration d'un rapport mensuel sur la situation du marché du travail, décrivant l'activité en 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						<p>matière d'emploi dans la région du Sud de la province</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un DVD sur la culture organisationnelle dans les sables bitumineux, la diversité culturelle, la vie à l'extérieur de chez soi et la prise de décisions éclairées 		
Administration	4,132	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et mise en œuvre du nouveau système de données d'intégration du service à la clientèle d'Emploi et Immigration Alberta • Élargissement des politiques et des critères de programmes pour mieux répondre aux besoins des clients et du marché du travail • Coûts de fonctionnement internes nécessaires à l'administration des programmes et des services accessibles en vertu de l'EMT 	12,132	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et mise en œuvre du nouveau système de données d'intégration du service à la clientèle d'Emploi et Immigration Alberta • Révision et élargissement des politiques et des critères de programmes pour mieux répondre aux besoins des clients et du marché du travail • Augmentation du personnel pour répondre aux niveaux plus élevés d'activité et de demandes de services attribuables au ralentissement économique • Coûts de fonctionnement internes nécessaires à l'administration des programmes et des 	10,061	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts de fonctionnement internes nécessaires à l'administration des programmes et des services accessibles en vertu de l'EMT • Augmentation du personnel pour répondre aux niveaux plus élevés d'activité et de demandes de services attribuables au ralentissement économique; embauche de conseillers en placement de la main-d'œuvre pour aider les prestataires du soutien du revenu d'Alberta Works à obtenir un emploi • Recherche en matière de politiques et de programmes, révisions 	5,500	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et/ou élargissement de politiques et de critères de programmes pour mieux répondre aux besoins des clients et du marché du travail. • Mesures de soutien à la gestion de la prestation des programmes, des services et des besoins en matière de TI

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				services accessibles en vertu de l'EMT		et modifications destinées à mieux répondre aux besoins des clients et du marché du travail <ul style="list-style-type: none"> • Phase définitive de mise en œuvre des ajustements de Mobius pour les apprenants • Mise en œuvre de diverses initiatives visant à simplifier la prestation des services et des processus, de même qu'à enrichir les pratiques comme l'outil électronique d'information sur le marché du travail 		
TOTAL	30,397		74,115		51,790		67,300	

Colombie-Britannique

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Enseignement postsecondaire
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Naomi Yamamoto
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l'Emploi, du Tourisme et de l'Innovation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Pat Bell
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l'Enseignement postsecondaire
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Naomi Yamamoto• Steven Rumpel <i>directeur, Compétences essentielles</i>

Définition de l'alphabétisation

Le document intitulé *Adult Opportunities Action Plan* (plan d'action sur le potentiel des adultes) considère qu'une personne est suffisamment alphabétisée quand elle présente les caractéristiques du niveau 3 décrit par l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes, ce qui correspond normalement à un diplôme d'études secondaires. Bien que ce niveau soit plus élevé que celui généralement associé à la littératie, on le juge comme étant « souhaitable » pour pouvoir composer avec les exigences croissantes d'une économie fondée sur le savoir et l'information. Les personnes dont la cote est inférieure à 3 sur l'échelle de l'Enquête sont donc considérées comme ayant un faible niveau d'alphabétisme.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En 2005, le gouvernement a formulé un plan en cinq points intitulé *Great Goals for a Golden Decade* (objectifs extraordinaires pour une décennie en or). On voulait alors :

1. faire de la Colombie-Britannique l'endroit où les gens sont le plus instruits et alphabétisés en Amérique du Nord;
2. faire de la Colombie-Britannique un modèle en matière de vie saine et de forme physique;

3. mettre sur pied le meilleur système de soutien au Canada pour les personnes handicapées, les gens ayant des besoins spéciaux, les enfants à risque et les personnes âgées;
4. être les meilleurs au monde en ce qui a trait à la gestion environnementale durable;
5. être les meilleurs au Canada en matière de création d'emplois.

ReadNowBC est la stratégie globale d'alphabétisation annoncée en 2007, portant sur l'amélioration de l'alphabétisation par l'accroissement :

- du nombre d'enfants qui arrivent à l'école prêts à apprendre;
- du nombre d'enfants qui réussissent à lire;
- du nombre d'adultes qui affichent les niveaux requis d'alphabétisation et de formation de base pour se tailler une place sur le marché du travail actuel et pour fonctionner dans la vie de tous les jours;
- du nombre d'élèves autochtones qui réussissent à lire.

Dans le cadre de *ReadNowBC*, le ministère de l'Enseignement postsecondaire a élaboré en 2007 son plan d'action sur le potentiel des adultes (*Adult Opportunities Action Plan*), dont les objectifs sont les suivants :

- réduire les obstacles à l'alphabétisation des adultes et augmenter la participation de ces derniers aux programmes et cours offerts;
- augmenter les niveaux d'alphabétisme de populations clés, y compris les Autochtones et les immigrants;
- coordonner des programmes de qualité aptes à produire des résultats.

En vertu de l'*Education Guarantee* (garantie d'éducation), une formation de base est offerte gratuitement aux adultes par l'entremise de l'école virtuelle *LearnNow BC* dans 18 établissements postsecondaires ou dans l'un des centres de formation continue des districts scolaires. Cette formation de base conduit à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

Le *Literacy Now Communities Planning Process* (processus de planification communautaire pour l'alphabétisation) permet de bâtir des réseaux, d'établir des partenariats et de tisser des liens aptes à favoriser l'alphabétisation et la mise au point de programmes en ce sens partout en Colombie-Britannique. Le *Literacy Now Communities Planning Process* :

- aide les collectivités à mettre en commun et à accumuler les ressources humaines et financières requises pour surmonter les défis locaux liés à l'alphabétisation;

- révèle un réseau de chefs de file aptes à soutenir les collectivités dans leurs efforts d’alphabétisation d’un bout à l’autre de la province;
- procure un survol provincial d’enjeux émergents, de tendances et de solutions potentielles;
- aide les collectivités à augmenter, puis à maintenir le niveau d’alphabétisation de leurs membres;
- aide les collectivités à mettre en commun et à accumuler les ressources humaines et financières requises pour surmonter les défis liés à l’alphabétisation.

En juin 2011, *Literacy Now* a été cédé à Decoda Literacy Solutions, un organisme issu de la fusion de *Literacy BC* et du secteur de l’alphabétisation de *2010 Legacies Now*.

Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?

le ministère de l’Éducation a financé 72 initiatives dans le cadre de son *Community Adult Literacy Program* (CALP, ou programme communautaire d’alphabétisation des adultes), desservant ainsi quelque 8 000 adultes. La province a accordé 2,4 millions de dollars au CALP en 2011-2012. Ces initiatives seront mises en œuvre par l’intermédiaire de partenariats entre divers groupes communautaires et des établissements publics d’enseignement postsecondaire de la Colombie-Britannique. Parmi ces groupes communautaires, on compte :

- des sociétés sans but lucratif;
- des organismes de formation;
- des organismes du secteur bénévole;
- des associations professionnelles;
- des organismes du secteur de l’éducation;
- des organismes en milieu de travail (conseils sectoriels, syndicats et associations commerciales);
- des municipalités;
- des fournisseurs de services d’alphabétisation locaux;
- des bandes des Premières nations;
- des organismes autochtones.

Les initiatives du CALP reçoivent jusqu’à 40 000 \$ chacune pour fournir des cours et du soutien aux apprenants adultes à tous les niveaux, de l’alphabétisation de base à l’obtention d’un diplôme d’études secondaires. La plupart prennent la forme de tutorats individuels assurés par des bénévoles formés, de petites classes ou d’autres types d’enseignement adapté aux adultes, aux Autochtones, aux jeunes parents et aux personnes vivant dans la pauvreté.

Ces initiatives sont en outre offertes dans une variété de contextes (écoles, organismes sans but lucratif, centres communautaires et d'amitié autochtones, etc.), le plus souvent gérés par des bénévoles. Ils s'axent sur les objectifs personnels des apprenants, comme l'augmentation du niveau d'alphabétisme en vue d'améliorer la qualité de vie, d'accroître les perspectives d'emploi ou d'enrichir les apports à la famille et à la collectivité.

Le programme *Adult Basic Education* (ABE, ou formation de base des adultes) est de son côté offert dans des établissements d'enseignement postsecondaire, soit dans 18 collèges, universités et instituts d'un bout à l'autre de la province. Des cours peuvent être suivis en guise de préalables à d'autres programmes d'études ou en vue d'obtenir un *British Columbia Adult Graduation Diploma* (BCAGD, ou diplôme de réussite pour les adultes de la Colombie-Britannique). Dans presque tous les districts scolaires, les apprenants adultes peuvent ainsi aller dans une école secondaire locale pour terminer un cours leur permettant d'acquérir leur diplôme d'études de ce niveau, ou encore accumuler un nombre réduit d'unités, choisir de ne pas passer les examens provinciaux et viser l'obtention d'un BCAGD. Le programme ABE est également offert en ligne par l'intermédiaire de l'école virtuelle de *LearnNowBC* (www.LearnNowBC.ca).

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

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire administre le programme *SkillsPlus* à l'aide de fonds accordés en vertu de l'EMT. *SkillsPlus* permet à de petites et moyennes entreprises de rehausser les [compétences de base](#) de leurs employés actuels, d'accroître leur productivité et de [réduire leurs coûts](#). Le programme est conçu pour aider les employeurs à perfectionner leur main-d'œuvre en [intégrant la transmission de compétences de base à leur formation en milieu de travail](#). *SkillsPlus* favorise l'élaboration et la prestation d'outils d'enseignement et d'évaluation efficaces et adaptés.

Annoncés en avril 2009, les premiers projets pilotes *SkillsPlus* n'étaient offerts qu'aux entreprises de moins de 50 employés; on a ainsi transmis de la formation de base à environ 480 participants. Les projets pilotes étant réalisés, les entreprises comptant jusqu'à 500 employés peuvent dorénavant participer.

Depuis 2009, une somme de 4 millions de dollars a été accordée à *SkillsPlus* et plus de 900 employés ont participé au programme. En 2011-2012, le budget s'élevait à 6 millions de dollars. Dans un communiqué du 11 janvier 2012, on a annoncé un investissement supplémentaire de 1,5 million de dollars en formation de base, par l'entremise de neuf projets *SkillsPlus*. Plus de 450 travailleurs participeront à ces projets.

L'initiative *Employment Skills Access* a financé des projets comportant un volet de formation de base. Récemment, le *Labour Market Consortium*, constitué des établissements suivants : *Northwestern Community College*, *College of New Caledonia*, *Northern Lights College*, a reçu 510 452 \$ aux fins d'un programme de compétences essentielles en travail de bureau, faisant appel à des compétences en communication, en informatique, en raisonnement et en comptabilité. L'Université Capilano a reçu 172 774 \$ pour son *WorkStart Essentials Training Program*, un programme de huit semaines offrant à ses participants des compétences en milieu de travail et des attestations. Le *Douglas College* a, pour sa part, reçu du financement pour une formation intitulée *Enhanced Basic Security*, un programme de trois semaines s'inscrivant dans la formation provinciale obligatoire *Basic Security Guard Training*, de même que pour un volet de formation de base et de recherche d'emploi.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Aucun rôle officiel n'a été défini pour les syndicats.

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

Du financement peut être obtenu du programme *SkillsPlus*. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le *Hospital Employees' Union* (HEU, ou syndicat des employés hospitaliers) et l'Université Capilano se sont associés pour des projets dans le cadre de ce programme.

En 2011-2012, un montant de 81 318 \$ a été accordé à un partenariat entre le *BC Construction Industry Skills Improvement Council* (conseil pour l'amélioration des compétences dans l'industrie de la construction en Colombie-Britannique), les travailleurs spécialisés de la construction (section locale 1611), le Syndicat international des peintres et métiers connexes (section locale 38) et le Syndicat international des ingénieurs des opérations (section locale 115) aux fins de la prestation de formation de base auprès de 25 travailleurs syndicaux.

Colombie-Britannique	
Montant	396 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	20 février 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<p>Accent sur les personnes qui ne sont pas sur le marché du travail et qui n'ont par conséquent pas droit à l'assurance-emploi (AE), de même que sur les groupes sous-représentés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et d'autres membres de groupes sous-représentés sur le marché du travail; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	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.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Perfectionnement des compétences qui peuvent inclure les compétences de base tout comme les compétences spécialisées; • formation en emploi et perfectionnement des compétences en milieu de travail; • interventions en groupe et préparation à l'emploi; • soutiens financiers et prestations comme des prêts, des bourses et des allocations de subsistance; • counselling et services d'emploi; • liens avec le marché du travail visant à promouvoir et à améliorer l'efficacité du marché du travail. <p>Objectifs pour 2011-2012</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des services axés sur le marché du travail, souples, accessibles, applicables et utiles pour tous les clients visés par l'Entente sur le marché du travail (EMT). 2. Répartir le financement en vertu de l'EMT dans les cinq secteurs suivants : <ol style="list-style-type: none"> a. développement de qualifications professionnelles pour permettre aux clients sans emploi d'obtenir un titre de compétence ou une certification; b. développement de compétences améliorant l'employabilité des clients sans emploi; c. programmes de transition au marché du travail à l'intention des clients sans emploi; d. développement des compétences de clients employés peu spécialisés; e. programmes novateurs axés sur le marché du travail et centrés

Colombie-Britannique

sur un enjeu, une solution ou un groupe en particulier.

3. Faire en sorte que les programmes financés par l'EMT dans le secteur de l'emploi/ de la main-d'œuvre complètent ceux qui sont déjà en place, sans chevauchement ni duplication.
4. Définir le réseau de prestation de services aux clients sans emploi comme un ensemble de connexions entre des fournisseurs de services externes et d'autres organismes communautaires œuvrant en la matière.
5. Dans la mesure du possible, s'assurer que les programmes à l'intention des sans-emploi mènent à une amélioration de leur situation professionnelle.
6. Faire en sorte que la répartition géographique des fonds reçus en vertu de l'EMT soit aussi raisonnable que rationnelle. Les diverses initiatives seront localisées de manière à assurer que le plus possible de clients admissibles sont desservis, en tenant compte des contraintes de financement, des besoins cernés et de la disponibilité d'autres services à l'emploi.

Exigences en matière de reddition de comptes

Les EMT définissent clairement un cadre de responsabilisation en ce qui a trait aux éléments suivants :

- la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants;
- la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente;
- 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 incidences sur ces premiers;
- la production de rapports publics sur les résultats obtenus;
- l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.

Remplacement des dépenses

Engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.

Langues officielles

La Colombie-Britannique convient de veiller à 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.

Administration

Les ministères du Développement social, de l'Enseignement supérieur et de l'Emploi, du Tourisme et de l'Innovation sont collectivement responsables des activités en vertu de l'EMT. Les services sont offerts par l'intermédiaire du ministère de l'Enseignement supérieur, du ministère de l'Emploi, du Tourisme et de l'innovation, de même que du service national de formation de l'industrie (Industry Training Authority) de la Colombie-Britannique, ou de fournisseurs de services externes.

Colombie-Britannique

Fonds de transition et de formation stratégique	La Colombie-Britannique a reçu 51,2 millions de dollars du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS). On prévoit se servir de cette somme pour créer deux nouveaux programmes. Une portion de 25,6 millions de dollars a été utilisée en 2009–2010, et 30,8 millions de dollars seront répartis en 2010–2011.
Consultations	<p>En 2009–2010, on a procédé aux activités de consultation suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">le Workforce of the Future Forum (forum sur la main-d'œuvre de l'avenir), qui a réuni plus de 100 représentants de l'industrie, du secteur des services et du gouvernement en juin 2008;une série de rencontres avec des chefs de file de l'industrie en novembre 2008, suivie de réunions individuelles de suivi en février et en mars 2009;des rencontres intra et intergouvernementales jusqu'en mars 2009;une réunion avec les gens d'affaires de la Small Business Roundtable (table ronde de la petite entreprise);une rencontre entre le ministère des Relations et de la Réconciliation avec les Autochtones et des organismes représentant ces derniers sur les pratiques exemplaires et les lacunes en matière de services;diverses rencontres pour obtenir l'opinion d'intervenants sur des programmes d'emploi et de formation particuliers, comme Bladerunners, Skills Connect et l'Aboriginal Employment and Training Program. <p>On ne mentionne aucune activité de consultation précise avec les syndicats.</p> <p>Consultations en 2010-2011 : des séances de sollicitation de l'engagement d'intervenants, d'employeurs et d'autres personnes ont eu lieu dans onze collectivités. On s'est également entretenu avec des représentants de groupes plus ciblés, comme les immigrants, les francophones et les personnes ayant un handicap.</p> <p>Le gouvernement de la Colombie-Britannique a affiché en ligne des rapports sur ces séances.</p>
Literacy and Essential Skills	Le programme <i>SkillsPlus</i> permet d'offrir de la formation de base aux petites et moyennes entreprises.

Colombie-Britannique (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
Accès et communications avec les clients	8 500	8 500	8 500	8 000	10 000	7 500	51 000	12 %
Information sur le perfectionnement professionnel	6 400	0*	0*	0*	0*	0*	6 400	2 %
Accès à l'emploi, counselling et services	11 600	12 100	12 100	12 100	12 100	12 100	72 100	18 %
Employabilité et outils d'évaluation	9 450	9 200	9 200	9 200	9 100	9 200	55 350	14 %
Formation de base en milieu de travail	16 100	20 500	20 500	21 000	19 800	20 800	118 700	30 %
Soutien financier et prestations	12 500	14 250	14 250	14 250	13 550	14 950	83 750	21 %
Administration	1 866	1 866	1 860	1 860	1 860	1 860	11 196	3 %
Totaux (en milliers de dollars)	66 416	66 416	66 416	66 416	66 416	66 416	398 496	100 %

* Après l'exercice de 2008–2009, la cueillette des données sur lesquelles se fonde l'information relative au perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre a été financée par l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT).

Activités financées en vertu de l'EMT en Colombie-Britannique

Secteurs prioritaires	2008–2009		2009–2010		2010–2011		2011–2012	
	\$ (réels)	Nombre de clients (réel)	\$ (réels)	Nombre de clients de l'EMT (réel)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)
1. Services d'emploi aux clients sans emploi ou employés peu spécialisés	S. O.	10	S. O.	2 910	4 378 000	1 180	5 500 000	1 079
<ul style="list-style-type: none"> • Programme de formation <i>Northeast BC Community and Industry Integrated Immigrant Training</i> (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011); • Programme de formation <i>Business and Entrepreneurship Skills Training</i>, à l'intention des Autochtones (BEST) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Expansion du programme <i>Skills Connect for Immigrants</i> (2009–2010) (2010–2011); • Programme de formation <i>Northeast BC Community and Industry Integrated Immigrant Training</i> (2009–2010) (2010–2011); • Expansion des programmes d'emploi pour les Autochtones ayant un handicap (2009–2010); • Programme de mentorat auprès des femmes (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Programme <i>British Columbia Employment</i> (2009–2010); • Amélioration de l'accès aux technologies d'assistance pour les personnes ayant un 								

Secteurs prioritaires	2008–2009		2009–2010		2010–2011		2011–2012	
	\$ (réels)	Nombre de clients (réel)	\$ (réels)	Nombre de clients de l'EMT (réel)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> handicap (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Programme Bridging Employment (2010–2011); • <i>Specialized Community Assistance Program</i> (2010–2011) (2011–2012). 								
2. Développement des compétences et interventions de recyclage chez les clients sans emploi	S. O.	889	S. O.	3 765	19 601 000	2 332	26 000 000	3 178
<ul style="list-style-type: none"> • Initiative <i>Energy Efficiency Employment Development</i> (2008–2009) (2009–2010); • Formation professionnelle pour les immigrants (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Stratégie d'apprentissage à l'intention des Autochtones (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Aide financière aux étudiants ayant un handicap (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011); • Programme <i>Empowering Women in the Trades</i> (2008–2009) (2009–2010); • Initiative <i>Women in Trades Training</i> (2010–2011) (2011–2012); • Programme <i>Employment Skills Access</i> (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Initiative <i>Multiple Assessment Pathways</i> (2009– 								

Secteurs prioritaires	2008–2009		2009–2010		2010–2011		2011–2012	
	\$ (réels)	Nombre de clients (réel)	\$ (réels)	Nombre de clients de l'EMT (réel)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)
2010) (2010–2011) (2011–2012); <ul style="list-style-type: none"> • Outil d'apprentissage souple des métiers (2009–10) (2010–11) (2011–2012); • Programme <i>Environmental Monitoring Assistant</i> (2009–2010) (2010–2011); • Formation sur les services en champs pétrolifères à l'intention des entrepreneurs (2009–2010); • Programme <i>Aboriginal Training and Employment</i> (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Formation en conduite commerciale à l'intention des femmes (2009–2010). • Formation <i>Workforce Exploration Skills Training</i> (2011–2012). • Perfectionnement des compétences (2011–2012). 								
3. Interventions pour le développement des compétences ou l'acquisition d'expérience pour les clients employés ou non	S. O.	159	S. O.	4 964	28 916 000	3 492	30 000 000	5 600
<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement du programme Bladerunners (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Programme Return to Work Employability (2008–2009) (2009–2010); 								

Secteurs prioritaires	2008–2009		2009–2010		2010–2011		2011–2012	
	\$ (réels)	Nombre de clients (réel)	\$ (réels)	Nombre de clients de l'EMT (réel)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de transition industrielle en foresterie, infestation par le dendroctone du pin ponderosa (2008–2009) (2009–2010); • Programme d'enseignement des compétences à l'intention des petites entreprises (2009–2010) (2009–2010); • Déploiement des programmes de retour au travail à l'intention des personnes ayant un handicap (plus particulièrement pour les handicaps sur les plans développemental, cognitif ou mental) (2009–2010); • <i>JobOptionsBC</i> (2011-2012); • Initiative <i>Skilled Trades Employment Program</i> (2011-2012); • Services d'emploi individualisés – Handicaps spécifiés (2011-2012); • <i>Labour Market Solutions</i> – Programme destiné à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs ciblés (2011–2012); • <i>Labour Market Solutions</i> – Solutions sectorielles (2011–2012); 								

Secteurs prioritaires	2008–2009		2009–2010		2010–2011		2011–2012	
	\$ (réels)	Nombre de clients (réel)	\$ (réels)	Nombre de clients de l'EMT (réel)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)	\$ (prévus)	Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Labour Market Solutions</i> – Mise en œuvre de projets de partenariat avec le marché du travail (2011–2012); • <i>Youth Skills BC</i> – Programme pilote en milieu de travail (2011–2012); • <i>Youth Skills BC</i> – Programme pilote en entrepreneuriat (2011–2012). 								
4. Développement des compétences et formation de clients employés peu spécialisés (en milieu de travail)	S. O.		S. O.	459	2 238 000	350	6 000 000	500
<ul style="list-style-type: none"> • Initiative <i>Skills Plus</i> du programme <i>Essential Skills</i> (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); • Programme <i>Essential Skills</i> (À déterminer) (2011–2012). 								
TOTAUX	S. O.	1 058	S. O.	12 098	55 133 000	7 354	67 500 000	10 357

Remarque : le rapport annuel de la Colombie-Britannique ne renferme aucune donnée sur les dépenses réelles.

FONDS DE TRANSITION ET DE FORMATION STRATÉGIQUE	2009–2010		2010–2011	
	\$ (prévus)	N ^{bre} de clients (réel)	\$ (prévus)	N ^{bre} de clients (prévu)
• Programme <i>Attach to the Workforce</i> (2009–2010);	18 100 000			
• Programme <i>Stay Working</i> (2009–2010);	7 500 000			
• Table sur les compétences de la Porte et du Corridor de l'Asie Pacifique (2010–2011);		0	Environ 0,600 million	À déterminer*
• Programme pilote <i>Economic Recovery Training</i> (2010–2011);		126	Environ 7,500 millions	1 000
• Programme existant <i>British Columbia Employment</i> (2010–2011);		10 701	Environ 10 millions	10 000
• Groupe <i>BC Technology Industry Association</i> (2010–2011);		0	Environ 0,19 million	150
• Programme existant de mentorat auprès des femmes (2010–2011);		127	Environ 0,225 million	131
• Programme <i>Workplace Training for Innovation</i> (2010–2011);		1 174	Environ 7,5 millions	3 000
• Solutions pour le marché du travail;			Environ 4,786 millions	À déterminer*
• Programme <i>Perspectives d'emploi</i> .		201		
Totaux	25 600 000	12 329	Environ 30,801 millions	Environ 14 281

Remarque : le rapport annuel de la Colombie-Britannique ne renferme aucune donnée sur les dépenses réelles.

Manitoba

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

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	
Montant	108 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	11 avril 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	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.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développement des compétences</i> – veiller à ce que les Manitobains disposent des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail. • <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. • <i>Capacité des collectivités</i> – veiller à ce que les collectivités du Manitoba puissent appuyer la croissance du marché du travail et en profiter. • <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. • <i>Utilisation des compétences</i> – veiller à ce que les membres de la population active du Manitoba utilisent pleinement leurs compétences.
Exigences en matière de reddition de comptes	<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"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • 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; • la production de rapports publics sur les résultats obtenus;

Manitoba	
	<ul style="list-style-type: none"> • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	Engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.
Langues officielles	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.
Administration	C'est le ministère de l'Entrepreneuriat, de la Formation professionnelle et du Commerce qui administre l'EMT.
Fonds de transition et de formation stratégique	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.
Consultations	<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>
Alphabétisation et formation de base	<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</i> (WEST).</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
Développement des compétences	10 800	10 800	10 800	10 800	10 800	10 800	64 800	60 %
Capacité des employeurs par rapport aux ressources humaines	3 600	3 600	3 600	3 600	3 600	3 600	21 600	20 %
Capacité des collectivités	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	10 800	10 %
Main-d'œuvre disponible	900	900	900	900	900	900	5 400	5 %
Utilisation des compétences	900	900	900	900	900	900	5 400	5 %
Totaux (en milliers de dollars)	18 000	18 000	18 000	18 000	18 000	18 000	108 000	100 %

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)
1. Développement des compétences : 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.	10 800 000	S. O.	S. O.	1 715	10 866 000	1 700
<ul style="list-style-type: none"> 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) 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, inexistants (2008–2009) (2009–2010) Déploiement des programmes à l'intention des travailleurs indépendants afin de soutenir les personnes qui démarrent leur propre entreprise. (2009–2010) (2010–2011) <p>Champs d'intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 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) 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) 						

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"> Formation en entrepreneuriat. (2009–2010) (2010–2011) <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 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. <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>						
2. Capacité des employeurs par rapport aux ressources humaines : veiller à ce que les employeurs du Manitoba possèdent la capacité de gérer et de développer efficacement leurs ressources humaines.	3 600 000	S. O.	S. O.	4 908	3 622 000	5 000
<ul style="list-style-type: none"> 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) 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) 						

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"> • 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) • 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) • Soutien à la planification et au développement de la main-d'œuvre en fonction de secteurs précis (2009-2010) (2010-2011) (2011-2012) <p>Champs d'intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • Petites et moyennes entreprises (PME) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) • 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) • Winnipeg et Nord du Manitoba (2008–2009) (2009–2010) • Industries et secteurs économiques prioritaires (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) • Conseils sectoriels (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) • Recrutement auprès des Autochtones (2009–2010) (2010–2011) <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 						

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"> 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. 						
3. Capacité des collectivités : Veiller à ce que les collectivités du Manitoba puissent appuyer la croissance du marché du travail et en profiter.	1 800 000	S. O.	S. O.	287	1 811 000	450
<ul style="list-style-type: none"> 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) 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) 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) 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) 						

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"> • 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 urbains. (2011–2012) <p>Champs d'intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collectivités rurales, éloignées et du Nord. • Quartiers urbains à faible revenu. • Secteurs des ressources, y compris ceux des mines et des forêts. <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <p>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.</p> <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p> <p>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.</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)
4. Main-d'œuvre disponible : veiller à ce que le Manitoba dispose d'une main-d'œuvre disponible suffisante pour appuyer la croissance économique.	900 000	S. O.	S. O.	1 728	905 500 000	1 800
<ul style="list-style-type: none"> 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 formation, cours d'ALA ou d'alphabétisation, etc.) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012); 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); 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); 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); <p>Champs d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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); 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); Programmes liés au marché du travail à l'intention des travailleurs plus âgés (2009–2010); Intégration des immigrants sur le marché du travail (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012). <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soutien accordé à des projets visant à aider les participants au Programme d'aide à l'emploi et au revenu, les personnes ayant 						

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>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.</p> <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 						
<p>5. Utilisation des compétences : Veiller à ce que les membres de la population active du Manitoba utilisent pleinement leurs compétences.</p>	900 000	S. O.	S. O.	154	905 500	375
<ul style="list-style-type: none"> 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"> de services d'évaluation et de reconnaissance des compétences, y compris les qualifications et titres étrangers; de services de reconnaissance des acquis (RA); de services et de ressources liés au développement et à la gestion de carrière (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) 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) 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) 						

Secteurs prioritaires	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2010–2011	2011–2012	2011–2012
	\$ réel	\$ réel	\$ réel	Nombre de clients (réel)	\$ prévu	Nombre de clients (prévu)
<ul style="list-style-type: none"> Soutien auprès des immigrants qualifiés, afin de permettre à ceux-ci d’acquérir des expériences de travail et d’effectuer des stages (2010–2011) <p>Champs d’intervention prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordination de services d’évaluation de clients (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) Repérage des lacunes en matière de compétences et d’occasions de formation pour les combler (apprentissage, acquisition de formation de base ou alphabétisation) (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) Services de reconnaissance des qualifications et des titres étrangers (2008–2009) (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) Contribution au programme d’amélioration de la productivité (guichet unique pour les entreprises) (2008–2009) (2009–2010) Intégration et transition des immigrants sur le marché du travail (2009–2010) (2010–2011) (2011–2012) <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 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. <p>Faits saillants de 2010–2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 						
	2008–2009 \$ réel	2009–2010 \$ réel	2010–2011 \$ réel		2011–2012 \$ prévu	
TOTAL	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
SECTEUR PRIORITAIRE 1 : SYSTÈME DE FORMATION : Le système de formation du Manitoba répond aux besoins du marché du travail.		
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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^e cycle du secondaire. <p>Faits saillants de 2009–2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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).. <p>Faits saillants de 2011–2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 		

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
TOTAL	5 688 000 \$	5 651 000 \$

Nouveau-Brunswick

Ministère responsable de l’alphabétisation	Ministère de l’Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L’hon. Martine Coulombe • Guy Lamarche <p style="margin-left: 20px;">Direction des services communautaires d’apprentissage pour adultes</p>
Ministère responsable de l’Entente sur le marché du travail	Ministère de l’Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L’hon. Martine Coulombe
Ministère responsable de l’alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l’Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L’hon. Martine Coulombe • Allen Bard <p style="margin-left: 20px;">Gestionnaire, Direction de l’apprentissage et de la certification professionnelle</p>

Définition de l’alphabétisation

Le document intitulé *Travailler ensemble à l’alphabétisation des adultes : Stratégie d’alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* définit l’alphabétisme (ou, ici, l’alphabétisation) comme suit :

« ... l’alphabétisation se définit par la capacité de comprendre l’information imprimée dans le cadre des activités quotidiennes à la maison, au travail et au sein de la collectivité, d’atteindre ses buts et de développer ses connaissances et son potentiel. Étant donné les exigences élevées liées au travail dans la province, notre définition de l’alphabétisation fait également référence à *la formation de base* qui aident les gens à exécuter les tâches dans le cadre de leur emploi (ou de l’emploi convoité), qui sont nécessaires à l’apprentissage d’autres compétences, et qui améliorent la capacité des gens à innover et à s’adapter aux changements dans leur milieu de travail. Il s’agit notamment des compétences suivantes : lecture, utilisation de documents, rédaction, calcul, communication orale, travail d’équipe, capacité de raisonnement, informatique et formation continue. »

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

C'est en 2009 que la Province a publié le document mentionné ci-dessus (*Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick*). On y formule la vision suivante :

« Tous les Néo-Brunswickois possèdent les capacités de lecture et d'écriture nécessaires pour participer pleinement à la vie familiale, professionnelle et communautaire. »

La stratégie *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes* mise sur quatre priorités qui appuient cette vision :

1. réduire les obstacles et accroître la participation;
2. augmenter le nombre et l'éventail des possibilités efficaces d'apprentissage en matière d'alphabétisation offertes aux adultes;
3. assurer la qualité et l'efficacité des programmes d'alphabétisation pour les adultes;
4. consolider les partenariats afin d'élaborer un système d'alphabétisation des adultes robuste et efficace.

La stratégie établissait un plan d'action à court terme. Le Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes (RésCAA) offre de la formation en alphabétisation aux personnes jusqu'au niveau de compétence 2 de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA). Un financement est prévu pour *Laubach Literacy New Brunswick*, dans le but d'aider l'organisme à renforcer son service de tutorat individualisé, de même que pour la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FANB), afin qu'elle puisse explorer la possibilité de mettre au point un tel service en français. Un nouveau modèle pour les compétences essentielles au travail (CET) a aussi été financé par l'entremise de l'Entente sur le marché du travail (EMT). Des cheminements d'apprentissage clairs devaient être définis afin d'établir un lien entre les programmes en classe et en ligne du RésCAA, celui de transmission de CET et d'autres initiatives connexes. Le Ministère a par ailleurs entrepris un processus visant à établir des normes de services et d'assurance qualité. À partir de 2009, le réseau des collèges communautaires de la province a en outre offert gratuitement des cours de récupération scolaire aux adultes. Les bibliothèques publiques ont pour leur part lancé une collection favorisant l'alphabétisation des adultes, de même qu'un service de bibliobus à l'échelle du Nouveau-Brunswick.

En 2010-2011, la province a mené à terme son *Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles*. Le cadre vise tous les services d'alphabétisation et de formation en compétences essentielles destinés aux adultes offerts par la Direction des services d'alphabétisation pour adultes ou en son nom, ou financés par celle-ci, pour faire en sorte que la prestation de services

soit axée sur la satisfaction des besoins des apprenants adultes; que les programmes et les services d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles au Nouveau-Brunswick soient invariablement de grande qualité; que toutes les personnes qui participent à la prestation de services souscrivent à des normes de qualité; qu'il existe une culture de collaboration pour l'amélioration continue au sein de tous les organismes de ce secteur.

La province a également amorcé l'élaboration d'une vision de « culture numérique », prévoyant la prestation de formation de base en informatique. Cette vision propose une migration du lieu physique traditionnel d'apprentissage (centres de cyberformation actuels) à la prestation mobile de services de culture numérique là où les besoins le justifient.

En collaboration avec trois autres provinces atlantiques, le Nouveau-Brunswick a lancé une campagne de sensibilisation qui s'étalera sur quatre ans. Son slogan est « L'alphabétisation, ça me touche plus que je le pense ». Dans un premier temps, huit messages publicitaires télévisés (quatre en français et quatre en anglais) informeront la population de la région quant à l'importance d'un bon niveau d'alphabétisation et de formation de base. Lors de la deuxième phase, la campagne mobilisera la création de partenariats avec des intervenants et des employeurs, et encouragera les apprenants adultes à participer à des programmes d'apprentissage à leur intention.

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

La Direction des services d'alphabétisation pour adultes du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFP) coordonne la prestation des services communautaires d'alphabétisation des adultes en offrant gratuitement un éventail de possibilités d'apprentissage dans les deux langues officielles, en collaboration avec le secteur privé, les collectivités et Alphabétisation Nouveau-Brunswick, un organisme sans but lucratif. Neuf coordonnateurs viennent en aide aux comités régionaux pour mettre sur pied des programmes communautaires et leur offrir un support andragogique et professionnel.

Le RésCAA (ou Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes), qui se concentre sur la qualité des services d'apprentissage pour adultes, y compris la formation informatique, l'alphabétisation et la formation en milieu de travail, constitue pour la population de la province un guichet unique donnant accès à tous les services dans chaque région, constitué de 200 centres communautaires d'apprentissage pour adultes dans plus de 100 collectivités. Le RésCAA offre en classe ou en ligne de la formation en alphabétisation aux personnes jusqu'au niveau de compétence 2 de l'EIACA, une préparation au test GED, ainsi que des cours en informatique et dans d'autres domaines d'apprentissage continu. Ce programme a deux objectifs :

- offrir des possibilités de formation et d'éducation pertinentes aux adultes qui ont des capacités déficientes en lecture ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires;
- augmenter l'employabilité des adultes qui ont de faibles capacités de lecture ou qui n'ont pas les titres de compétence officiels nécessaires.

Il emploie une approche individualisée de la pratique de l'aide éducative à l'apprentissage pour les adultes, axée sur l'apprenant. Les services habituels de programmation et d'évaluation sont aussi offerts. Les participants peuvent s'inscrire n'importe quand durant l'année, dès qu'une place se libère et en fonction de leur disponibilité. L'horaire hebdomadaire peut varier selon les besoins et les circonstances.

Les programmes de cyberformation du RésCAA offrent des cours d'informatique et d'autres possibilités d'apprentissage continu. Ces programmes particuliers sont offerts à la population en général. Celle-ci peut accéder à des ordinateurs et à Internet, aux services gouvernementaux en ligne (avec de l'aide) et à des options mises à la disposition des entreprises de petite et de moyenne envergure.

Le programme de test de connaissances générales canadien est également accessible en ligne pour les personnes souhaitant passer les épreuves connexes. Ces personnes pourront ainsi faire évaluer leurs aptitudes aux études, créer un plan d'apprentissage adapté à leur niveau de connaissances et travailler à leur propre rythme de la maison ou d'un endroit désigné à proximité de chez elles.

En 2010-2011, on recensait 3 300 apprenants adultes au sein de 174 programmes scolaires destinés à l'atteinte des niveaux 1 et 2 selon les niveaux de compétences de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes et de cours de préparation au test de connaissances générales (en classe et en ligne).

En 2010-2011, le Nouveau-Brunswick a investi 2 837 173 \$ pour permettre l'acquisition de compétences essentielles au travail et 3 500 000 \$ dans des services communautaires d'apprentissage pour adultes.

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

Le Nouveau-Brunswick espère faire passer 45 000 adultes des niveaux 1 et 2 au niveau 3 en neuf ans, soit 4 500 adultes par an, essentiellement au moyen de la formation en milieu de travail.

Dans la Stratégie d'alphabétisation des adultes de 2009, on annonce la création d'un nouveau modèle pour les CET qui permettra aux adultes employés et sans emploi d'acquérir plus rapidement les connaissances et les compétences nécessaires. Cette procédure accélérée financée en vertu de l'EMT est mise en place à la fois dans les collectivités et au sein du secteur privé en partenariat avec les entreprises et les syndicats.

En plus de comporter des programmes en milieu de travail, le modèle pour les CET inclut aussi deux centres d'excellence (un dans chaque langue officielle) afin d'offrir des services à l'échelle de la province sous forme d'expertise dans les domaines du contenu d'apprentissage, des outils, de l'évaluation des acquis, de la mesure et de l'évaluation, et des services connexes.

La formation sur mesure s'adapte aux besoins particuliers, actuels ou futurs, des employeurs et des employés. Les nouvelles compétences produisent immédiatement des résultats tangibles. Les activités peuvent également être organisées en fonction de lacunes détectées chez les travailleurs, et de façon à contribuer aux processus de recrutement, de conservation et d'adaptation de la main-d'œuvre. La formation en CET est notamment offerte aux entreprises des secteurs privé, public et sans but lucratif, aux municipalités, aux conseils tribaux/de bande, de même qu'aux associations industrielles, d'employeurs, d'employés.

Par l'explication approfondie du programme de transmission de CET, on offre donc aux employeurs des services d'évaluation des besoins, on met au point des cours adaptés aux exigences spéciales d'employés actuels et futurs, on fournit des ressources pour assurer une formation de qualité, on procure un soutien continu durant toute la démarche et on mesure les résultats par rapport aux objectifs formulés.

En 2010–2011, plus de 557 apprenants se sont prévalus du programme de compétences essentielles au travail (CET) par l'entremise de 88 initiatives actives, coordonnées par sept équipes CET régionales.

Les mesures de soutien financier découlant de l'EMT du Nouveau-Brunswick permettent d'appuyer une gamme d'activités d'alphabétisation et de formation de base, dont les suivantes :

- Le programme Formation et perfectionnement professionnel (FPP) finance des programmes de formation ou d'études permettant le retour au travail et comportant un volet de rattrapage en alphabétisation.
- Formation communautaire en alphabétisation des adultes.
- Programme de compétences essentielles au travail (CET).
- Formation communautaire sur la culture numérique à l'intention des adultes

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Les syndicats ne semblent pas avoir de rôle précis dans le cadre des consultations en vertu de l'AMT au Nouveau-Brunswick. Ils ne sont pas expressément désignés comme étant des partenaires dans les consultations.

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

On ne précise pas clairement si les syndicats sont admissibles au financement découlant du Programme CET.

Nouveau-Brunswick	
Montant	68,4 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	29 février 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	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.
Priorités provinciales	<p>Les personnes sans emploi qui ne sont pas clientes de l'assurance-emploi : les bénéficiaires de l'aide sociale, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les travailleurs plus âgés, les jeunes, les Autochtones, les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail et les personnes sans emploi qui étaient travailleurs indépendants;</p> <p>Les travailleurs peu spécialisés, soit ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou de certification reconnue ou qui ont un faible niveau d'alphabétisation et de formation de base.</p>
Exigences en matière de reddition de comptes	<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"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • 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 incidences sur ces premiers;

Nouveau-Brunswick	
	<ul style="list-style-type: none"> • la production de rapports publics sur les résultats obtenus; • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	Engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.
Langues officielles	
Administration	C'est le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail qui est responsable de l'EMT.
Fonds de transition et de formation stratégique	Un financement de 14 millions de dollars du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS) était mis à la disposition des personnes sans emploi ayant droit ou non à l'assurance-emploi. La province utilisait cette somme pour étendre ses programmes et pour accroître ses capacités en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement en milieu de travail.
Consultations	Aucune activité de consultation n'a officiellement eu lieu, mais des activités et des documents ont été utilisés pour orienter la mise au point du plan dans le cadre de l'EMT. On ne mentionne rien de précis au sujet des syndicats.
Alphabétisation et formation de base	Le Nouveau-Brunswick s'est engagé à dépenser plus de 8 millions de dollars (soit environ le tiers de son budget) pour l'alphabétisation et la mise en place d'un nouveau service de transmission de formation de base en milieu de travail. On fournira en outre une aide financière directe aux personnes poursuivant des démarches en alphabétisation et en perfectionnement.

Nouveau-Brunswick (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
Avec emploi	5 650	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	48 000	70 %
Sans emploi	5 760	3 400	3 400	3 400	3 400	3 400	20 400	30 %
Totaux (en milliers de dollars)	11 400	11 400	11 400	11 400	11 400	11 400	68 400	100 %

* Les chiffres de 2008–2009 ont été modifiés par rapport à l'EMT originale en tenant compte du plan annuel de la même année.

Activités financées en vertu de l'EMT au Nouveau-Brunswick

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ de l'EMT (réel)	2008– 2009 Nombre de clients (réel)	2009–2010 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2009–2010 Nombre de clients (réel)	2010–2011 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ de l'EMT (prévu)	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
Programmes d'emploi							5 991 721	
Accroissement de l'emploi (subvention salariale à l'employeur)	273 408	2 310	5 384 610	2 810	2 422 497	1 981	1 600 000	416
SEED – Stages coopératifs pour les étudiants (emplois d'été et placements dans le secteur public)	215 763	2 358	520 063	1 709	328 424	1 610	600 000	89
Exposition profession- nelle et soutien à la formation des Autochtones		50						

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ de l'EMT (réel)	2008– 2009 Nombre de clients (réel)	2009–2010 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2009–2010 Nombre de clients (réel)	2010–2011 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ de l'EMT (prévu)	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
Aptitude à l'emploi (exposition professionnelle et gestion de cas)	130 323	704	1 304 762	837	499 173	634	400 000	115
Formation et perfectionnement professionnel (amélioration de l'alphabétisation et aide apportée pour les frais d'inscription, de garde, de transport et de matériel)	227 735	8 614	2 594 103	10 230	3 455 708	10 934	1 953 500	377
Services d'emploi – services de réadaptation au travail	1 215 201 (tous les services d'emploi)	5 773	5 472 111 (tous les services d'emploi)	S. O.	3 898 768 (tous les services d'emploi)	5 492 (tous les services d'emploi)		
Services d'emploi – étude et analyse du marché du travail				S. O.	1 166 500	S. O.	938 221	S. O.

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ de l'EMT (réel)	2008– 2009 Nombre de clients (réel)	2009–2010 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2009–2010 Nombre de clients (réel)	2010–2011 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ de l'EMT (prévu)	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
(information sectorielle sur le marché du travail)								
Services d'emploi – services d'aide à l'emploi				S. O.	2 117 544	S. O.		
Administration	26 939		1 327 374	S. O.	1 584 201	S. O.		
Alphabétisation							7 640 878	
Formation de base et alphabétisation en milieu de travail (nouveau programme – 500 apprenants supplémentaires/ 40 employeurs)	683 276	S. O.	4 011 260	285	2 837 173	557	3 114 378	800
Programme communautaire d'alphabétisation des adultes (500 clients aptes au travail n'ayant pas droit à l'assurance-emploi, en plus		2 413		3 298	3 500 000	3 298	3 400 000	1060

Secteurs prioritaires	2008–2009 \$ de l'EMT (réel)	2008– 2009 Nombre de clients (réel)	2009–2010 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2009–2010 Nombre de clients (réel)	2010–2011 \$ de l'EMT (réel) (incluant le FTFS)	2010–2011 Nombre de clients (réel)	2011–2012 \$ de l'EMT (prévu)	2011–2012 Nombre de clients (prévu)
de la gestion de cas)								
Formation communautaire sur la culture numérique à l'intention des adultes							300 000	1 000
Soutien au perfectionnement des compétences – Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (collection favorisant l'alphabétisation] et <i>Bienvenue @ votre bibliothèque</i>)				S. O.		S. O.	100 000	
Totaux	2 772 645	22 222	20 614 283	19 169	18 742 738	24 506	13 630 000	2 857

Terre-Neuve-et-Labrador

Ministère responsable de l’alphabétisation	Ministère de l’Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L’hon. Joan Burke • Candice Ennis-Williams Directrice, Apprentissage et alphabétisation des adultes
Ministère responsable de l’Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l’Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L’hon. Joan Burke
Ministère responsable de l’alphabétisation en milieu de travail	
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	

Définition de l’alphabétisation

On trouve ce qui suit dans un plan stratégique sur l’alphabétisation publié en 2000 :

L’alphabétisation est l’habileté de comprendre et d’utiliser le langage écrit dans ses activités quotidiennes à la maison, au travail et dans la collectivité. En effet, pour devenir alphabétisé, il faut savoir non seulement lire et écrire, mais aussi se servir de ces capacités à des fins personnelles, sociales, économiques ou autres. Le niveau d’alphabétisation requis dépend des personnes et des contextes où elles évoluent. Par exemple, à cause du moratoire sur les poissons de fond, beaucoup de gens ayant toujours réussi dans le domaine de la pêche ont dû rehausser leur niveau d’alphabétisation avant de pouvoir profiter d’occasions de formation ou de travail dans un nouveau secteur d’activité. Or, notre société actuelle, qui met l’accent sur les technologies de l’information et les aptitudes en communication, exige des compétences encore plus élevées que celles qui étaient jugées acceptables il y a une décennie ou deux. [traduction]

⁴ À la suite de la restructuration ministérielle d’octobre 2011, le ministère des Ressources humaines et de l’Emploi est devenu le ministère de l’Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées. Ce nouveau ministère a hérité du dossier de l’alphabétisation, qui relevait auparavant du ministère de l’Éducation.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En 2000, le gouvernement a publié un plan d'alphabétisation pour la province. Ce plan visait les personnes de tous âges, en décrivant notamment les orientations stratégiques que devaient refléter les initiatives faites en ce sens auprès des adultes dans les collectivités et les milieux de travail. L'un des objectifs de ce plan était de favoriser ou « d'encourager » les initiatives à l'intention des travailleurs en transmettant des pratiques exemplaires aux employeurs et aux syndicats.

En juin 2008, la province a entrepris un processus de consultation visant à mettre sa stratégie à jour. On a alors produit un document de travail portant sur des enjeux majeurs comme la prestation des programmes et des services et l'accès à ces derniers, l'alphabétisation en milieu de travail, la sensibilisation de la population, le recrutement, le financement, l'évaluation, le perfectionnement professionnel et le soutien d'un contexte intergénérationnel.

En mars 2010, le ministre des Finances a annoncé la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique pour l'alphabétisation des adultes, en lui affectant 2,3 millions de dollars en vertu de l'EMT. Cependant, le plan lui-même n'a jamais été rendu public. En janvier 2012, *Literacy Newfoundland and Labrador* a demandé à la province d'expliquer les motifs de la non-diffusion du plan pour l'alphabétisation des adultes.

En collaboration avec trois autres provinces atlantiques, Terre-Neuve-et-Labrador a lancé une campagne de sensibilisation qui s'étalera sur quatre ans. Son slogan est « L'alphabétisation, ça me touche plus que je le pense ». Dans un premier temps, huit messages publicitaires télévisés (quatre en français et quatre en anglais) informeront la population de la région quant à l'importance d'un bon niveau d'alphabétisation et d'une formation de base solide. Lors de la deuxième phase, la campagne mobilisera la création de partenariats avec des intervenants et des employeurs, et encouragera les apprenants adultes à participer à des programmes d'apprentissage à leur intention.

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

La Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes du ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées coordonne la planification et l'avancement de ces domaines par l'intermédiaire d'un programme de subventions (*Adult Literacy Grants Program*), de projets de formation de base des adultes (FBA) et de la mise en œuvre du plan stratégique de la Province en la matière.

La FBA est un programme provincial à l'intention des apprenants adultes se répartissant en trois niveaux : le premier correspond à l'alphabétisation de base, soit l'équivalent de la 1^{re} à la 6^e année, le deuxième, de la 7^e à la 9^e année, et le troisième, de la 10^e à la 12^e année (ici, on exige l'obtention d'au moins 36 unités pour réussir).

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées fait appel à bon nombre [d'organismes sans but lucratif](#) pour offrir le programme de FBA de niveau I. Ce dernier est également offert dans un nombre limité d'installations du [College of the North Atlantic](#), ainsi que dans certains [établissements privés](#). Quelques groupes communautaires offrent en outre des services bénévoles de tutorat individuel en alphabétisation.

En 2003, on a apporté des modifications au programme de FBA de niveau I en le mettant à jour, en créant de nouveaux outils d'évaluation et en adoptant de nouvelles normes de prestation. Un programme pilote de formation en ligne a également vu le jour à l'automne 2009.

Les personnes bénéficiant d'aide au revenu et souhaitant accéder au programme de base peuvent recevoir un soutien au placement pouvant comprendre des allocations de démarrage, mensuelles et de transport, ainsi que des services de garde subventionnés.

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées finance des organismes communautaires en vertu de son programme de partenariats (*Community Partnerships*). Ces fonds peuvent être utilisés pour la transmission de compétences de base, comme la littératie et la numératie, ou encore pour de la formation ou du perfectionnement en milieu de travail.

On s'est aussi penché sur l'alphabétisation dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté. Celle de 2007 recommandait en effet qu'on élargisse l'accès aux programmes et au financement pour les organismes non gouvernementaux. Cela a mené au déploiement des programmes de FBA et de perfectionnement scolaire du ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées dans les campus du *College of the North Atlantic*, de même qu'à la création du *Bridging the Gap: From Education to Employment Project* (projet de passage des études à l'emploi) du ministère de l'Innovation, du Commerce et du Développement rural, qui procure aux participants un ensemble de formation de base, pratiques, professionnelles et personnelles leur permettant de travailler avec des partenaires privés.

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

Dans son plan annuel de 2010-2011 en vertu de l'EMT, la province accordait 300 000 \$ aux fins d'une initiative d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail pour les adultes, destinée à soutenir la prestation d'activités de formation et de perfectionnement en milieu de travail. Aucune autre information n'a été trouvée à propos de cette initiative.

Le programme *Job Skills/Essential Workplace Skills* (compétences professionnelles/compétences essentielles en milieu de travail) a aidé 73 employeurs à mettre en œuvre et à offrir de la formation en milieu de travail à 267 personnes. Le plan annuel de 2010–2011 en vertu de l’EMT accordait 800 000 \$ à cette initiative.

En 2009, le ministère de l’Innovation, du Commerce et du Développement rural a lancé un programme de perfectionnement (*Workplace Skills Enhancement Program*) financé en vertu de l’EMT et au titre du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS). Ce programme favorise les initiatives axées sur la formation professionnelle/en milieu de travail, la certification industrielle et l’acquisition d’autres compétences essentielles requises pour promouvoir la croissance et maintenir la capacité concurrentielle des entreprises. Il prévoyait en outre des subventions salariales pour permettre aux employeurs de viser des postes nouveaux et exigeant des qualifications très élevées ou vacants et difficiles à pourvoir. À la fin mars 2011, un montant de 3 093 075 \$ avait été investi dans ce programme. En 2010–2011, on répertoriait 94 clients, dont 42 utilisaient le volet des subventions salariales.

Dans son plan de 2009–2010 en vertu de l’EMT, la province a signalé son intention d’établir des partenariats avec les entreprises et les syndicats afin de cerner les exigences d’une approche globale et cohérente à la formation et à l’évaluation des compétences en milieu de travail, de manière à pouvoir mieux orienter les investissements dans ce secteur. On prévoyait en outre mettre au point un outil en ligne pouvant être utilisé par des instructeurs, des intervenants en placement et des établissements d’enseignement dans la prestation de services à la main-d’œuvre.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

En 2002, on a formé un partenariat stratégique (autrefois appelé la *Strategic Partnership Initiative*, ou SPI) apte à favoriser un dialogue ouvert entre le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, les syndicats (représentés par la *Newfoundland and Labrador Federation of Labour*) et les entreprises (représentées par la *Newfoundland and Labrador Business Coalition*). Ce partenariat dynamique, unique en Amérique du Nord, est reproduit sur plusieurs modèles européens qui ont engendré d’importants avantages socioéconomiques (on peut notamment penser à l’Irlande). On consulte des porte-parole de ce partenariat durant l’élaboration des plans annuels en vertu de l’EMT.

Quelle est l’aide financière offerte? (aux travailleurs, aux syndicats)

Les principaux clients des activités en milieu de travail semblent être des employeurs. Il n’y a aucune information en ce qui a trait à l’initiative d’alphabétisation et de formation de base en milieu de travail. Selon leurs besoins, des travailleurs pourraient toutefois se prévaloir de mesures de soutien pour participer à des cours de FBA.

Terre-Neuve-et-Labrador	
Montant	46 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	5 septembre 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<p>Les nouveaux investissements viseront à favoriser le développement des compétences de 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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	<p>Les nouveaux investissements viseront à favoriser le développement des compétences de personnes employées peu spécialisées 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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir une variété de soutiens aux employeurs et aux employés en contribuant à une formation adaptée à des postes distincts et susceptible de mener à l'acquisition d'un niveau de compétences plus élevé; • augmenter les investissements liés à la planification des ressources humaines de façon à favoriser la formation des employés, l'augmentation de la capacité concurrentielle, la croissance économique et la création d'emplois; • améliorer l'accès à l'alphabétisation et à la formation de base en établissant des liens indispensables entre le marché du travail et les sources de formation additionnelle.
Exigences en matière de reddition de comptes	<p>Les ententes sur le marché du travail (EMT) définissent clairement un cadre de responsabilisation en ce qui a trait aux éléments suivants :</p>

Terre-Neuve-et-Labrador	
	<ul style="list-style-type: none"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • 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; • la production de rapports publics sur les résultats obtenus; • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	Ces nouvelles dispositions contiennent en outre un engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.
Langues officielles	En élaborant et exécutant ses programmes admissibles, Terre-Neuve-et-Labrador convient de tenir compte des besoins des communautés minoritaires de langue officielle, 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.
Administration	L'EMT relève du ministère de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences avancées.
Fonds de transition et de formation stratégique	Terre-Neuve-et-Labrador a reçu un financement de 17 800 \$ du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS), financement que la province a affecté aux programmes existants en vertu de l'EMT.
Consultations	<p>Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador consulte régulièrement un vaste échantillonnage d'intervenants, dont des représentants d'industries, d'employeurs, de groupes communautaires ou d'intérêts spéciaux et de la population en général dans le but d'orienter ses politiques et de déterminer ses priorités budgétaires, de même que pour s'assurer que ses programmes et services sont efficaces et pertinents. Il entend continuer à agir de la sorte durant la période de six ans couverte par l'EMT.</p> <p>On peut notamment penser au <i>Labour Market Committee</i> (LMC, ou comité du marché du travail) du <i>Strategic Partnership Council</i> (conseil du partenariat stratégique), un forum tripartite impliquant la participation de représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux chargés de cerner les exigences en ressources humaines, les contingences et les possibilités du</p>

Terre-Neuve-et-Labrador

marché du travail, et de réagir en conséquence. Le LMC participe activement à toutes les discussions relatives tant à l'EMT qu'aux politiques touchant le marché du travail.

Alphabétisation et formation de base

Le programme de formation de base des adultes (FBA) a été étendu en ce qui a trait au nombre d'apprenants; des fonds supplémentaires ont été affectés aux indemnités versées à ces derniers. Les personnes bénéficiant d'un soutien au revenu et souhaitant accéder au programme de base peuvent pour leur part recevoir une aide au placement susceptible de comprendre des allocations de démarrage, mensuelles et de transport, ainsi que des services de garde subventionnés.

Le plus récent plan annuel prévoit un programme d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail.

Terre-Neuve-et-Labrador (EMT initiale)

Secteurs prioritaires (en milliers de dollars)	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013	2013–2014	Total sur 6 ans	% théorique
Accroître la participation et l'activité sur le marché du travail	407	3 163	3 194	3 165	3 165	3 146	16 242	35 %
Favoriser le recrutement, la conservation et la mise en valeur d'une main-d'œuvre qualifiée pour rehausser la compétitivité	722	3 427	3 377	3 440	3 444	3 454	17 868	39 %
Renforcer la capacité de planification et de développement des ressources humaines auprès des employeurs et partenaires	93	703	730	745	745	768	3 783	8 %
Élargir l'accès à des services globaux, intégrés et efficaces du marché du travail et de formation	481	1 142	1 460	1 675	1 675	0	6 435	14 %
Administration	148	351	365	279	279	307	17 304	4 %
Totaux (en milliers de dollars)	1 851	8 787	9 127	9 309	9 309	7 675	46 058	100 %

Activités financées en vertu de l'EMT à Terre-Neuve-et-Labrador

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
Accroître la participation et l'activité sur le marché du travail des personnes sans emploi et des travailleurs peu spécialisés	0,407	Peut notamment inclure des programmes, des services et des mesures de soutien financier pour des particuliers, comme des apprentis, des personnes ayant un handicap, des travailleurs déplacés, des Autochtones, des immigrants, des travailleurs plus âgés et des groupes sous-représentés au sein du marché du travail, à des fins : i. d'amélioration de l'employabilité et <i>d'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail</i> ;	10,749	Programme stratégique de formation et d'acquisition de compétences de base Des mesures de financement ont été accordées pour permettre l'amélioration de l'accès aux programmes à moyen terme (d'une durée de trois semaines à un an) pour les participants admissibles. Des formations ciblées selon la demande du marché du travail dans des secteurs de croissance stratégique ou des régions subissant des pressions ont fait l'objet de mesures de soutien.	11,262	Stratégie en matière de relations communautaires et de formation <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de l'accès à des programmes de relations communautaires destinés à offrir aux participants un milieu aidant pour effectuer un retour aux études, explorer des possibilités de carrière et améliorer leurs capacités d'apprentissage. • Financement d'offres de cours destinés à l'acquisition de compétences ou d'allocations et de

⁵ Rapport des activités financées en vertu de l'EMT en 2008–2009 introuvable.

⁶ Le rapport de 2009–2010 ne renfermait pas d'information sur les dépenses réelles. Les données présentées dans ce tableau proviennent du plan annuel de 2009–2010.

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
		<p>ii. <i>alphabétisation et formation de base pour les adultes;</i></p> <p>iii. acquisition de compétences techniques et perfectionnement pouvant inclure de la formation particulière à certains métiers, principalement les métiers spécialisés, des mesures d'aide à la reconnaissance des titres de compétences et des mesures d'aide à l'apprentissage de compétences ciblées, comme l'anglais langue seconde (ALS);</p> <p>iv. aptitude au travail, emploi et planification de carrière.</p>		<p>Programme ciblé de subventions salariales à l'intention des personnes ayant un handicap</p> <p>Des mesures de soutien financier ont été accordées pour permettre d'accroître le nombre de participants pouvant se prévaloir de l'actuel programme ciblé de subventions salariales à l'intention des personnes ayant un handicap.</p> <p>Allocations d'encouragement aux diplômés de FBA</p> <p>Des mesures financières ont été accordées afin de doubler la quantité de bourses offertes aux personnes admissibles ayant <i>terminé une formation de base pour les adultes</i> et désireuses de poursuivre leurs études au niveau postsecondaire.</p>		<p>mesures de soutien à la formation pour les clients admissibles</p> <p>Programme ciblé de subventions salariales à l'intention des personnes ayant un handicap</p> <p>Déploiement des subventions salariales destinées à aider les personnes ayant un handicap (sans emploi, admissibles à l'assurance-emploi et non admissibles à l'assurance-emploi) à intégrer le marché du travail.</p> <p>Services et mesures de soutien à l'alphabétisation (1 923 000)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement et enrichissement de l'accès à la <i>programmation en matière</i>

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues	
				<p>Soutiens ciblés pour les apprentis Programme visant à réduire les barrières auxquelles se heurtent les employeurs et les éventuels apprentis en ce qui a trait au système de placement d'apprentis. Ce programme comporte notamment les volets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement du programme d'emploi pour aider les diplômés d'apprentissages sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi à acquérir l'expérience de travail dont ils ont besoin pour obtenir une certification de compagnon. • Introduction de nouvelles mesures de soutien pour aider les 			<p><i>d'alphabétisation et de formation de base pour les adultes.</i> Ceci inclut notamment des mesures de soutien pour les personnes peu spécialisées sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi, afin de leur permettre de toucher des allocations de soutien durant leur participation à des cours de FBA de niveau 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expansion du programme d'allocations d'encouragement à l'intention de personnes admissibles ayant obtenu leur diplôme de FBA et désireuses de poursuivre leurs études au niveau

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
				<p>personnes associées à des métiers spécialisés à obtenir la formation et les certifications requises pour conserver leur emploi ou se qualifier au titre de compagnon.</p> <p>Programme d’alphabétisation et de formation de base pour les adultes en milieu de travail (100 000 \$) Des mesures de soutien financier ont été accordées par l’entremise de l’EMT pour améliorer l’accès aux services et aux prestations de développement de l’emploi pour les participants qui n’y étaient auparavant pas admissibles (p. ex., participants non prestataires du soutien du revenu). Diverses mesures d’aide sont offertes aux gens afin de soutenir leur</p>		<p>postsecondaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> Financement de la mise en œuvre d’initiatives en vertu du <i>Plan stratégique de Terre-Neuve-et-Labrador en matière d’alphabétisation</i> <p>Services et mesures de soutien au développement de l’emploi Déploiement de programmes d’accès à l’emploi afin d’offrir aux personnes admissibles une variété de mesures de soutien et de services visant à les aider à se préparer à l’emploi, à trouver du travail et à conserver leur poste.</p> <p><i>Youth Connect</i> Financement temporaire pour permettre la poursuite du projet pilote</p>

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
				<p>participation à des programmes de préparation à l'emploi et à des formations, ainsi que leur intégration au marché du travail.</p> <p>Services et mesures de soutien en matière de développement de l'emploi Des mesures de soutien financier ont été accordées par l'entremise de l'EMT pour améliorer l'accès aux services et aux prestations de développement de l'emploi afin de soutenir la participation des gens à des programmes de préparation à l'emploi et à des formations, ainsi que leur intégration au marché du travail.</p>		<p><i>Youth Connect</i> jusqu'à la fin de l'exercice 2010–2011. <i>Youth Connect</i> est un modèle alternatif de soutien combinant services d'orientation intensifs et intervention dans le but de favoriser l'employabilité des jeunes, leur formation et leur participation au marché du travail, dans le but de réduire le recours et la dépendance au soutien du revenu chez les participants.</p> <p>Intégration des immigrants sur le marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'accès aux services et aux mesures de soutien en matière d'intégration sur le marché du travail pour les immigrants. • Mise en œuvre d'une

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
				<p>Intégration des immigrants sur le marché du travail</p> <p>Des mesures de soutien financier ont été accordées pour enrichir et déployer l'accès à des services et à des mesures de soutien à l'emploi pour les immigrants. Le programme renferme notamment les volets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stages de l'ANC pour les immigrants – financement de 20 stages auprès d'employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador dans des secteurs aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. • Services d'établissement – déploiement des services à deux nouveaux endroits. 		initiative de stages auprès d'employeurs locaux.

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
				<p>Principale activité : coordination des services d'accès au marché du travail pour les nouveaux arrivants et leur famille.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion et sensibilisation –auprès des employeurs, d'immigrants éventuels et d'autres groupes cibles, afin de faire connaître les possibilités, de favoriser la diversité au sein des milieux de travail et du personnel et d'aider les employeurs à attirer et à conserver des employés, plus particulièrement dans les métiers faisant l'objet de pressions. 		

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
Favoriser le recrutement, la conservation et la mise en valeur d'une main-d'œuvre qualifiée pour rehausser la compétitivité	0,722	<p>Cela peut inclure des programmes, des services et des mesures de soutien financier en milieu de travail pour :</p> <p>i. l'élaboration d'outils d'évaluation des compétences du milieu de travail et des ressources humaines pour appuyer la formation en milieu de travail, par les employeurs, des travailleurs peu spécialisés;</p> <p>ii. expérience de travail (p. ex., subventions salariales) et mesures de soutien aux employeurs pour inciter ceux-ci à embaucher des personnes sans emploi et à offrir à des personnes sans emploi des mesures d'aide à court terme ou une brève formation dont ils peuvent avoir besoin pour accepter un emploi;</p> <p>iii. programmes</p>		<p>Programme de perfectionnement des compétences axé sur le milieu de travail Soutien à l'Association canadienne des constructeurs d'habitations de la région de l'Est de Terre-Neuve-et-Labrador aux fins de la création d'un nouveau programme pilote de mentorat axé sur les employeurs afin d'attirer des personnes sans emploi ou peu spécialisées, particulièrement les jeunes, vers le secteur de la construction domiciliaire.</p> <p>Compétences professionnelles Cette nouvelle initiative accorde un soutien financier aux employeurs afin de leur permettre de concevoir et de mettre en œuvre de la formation en milieu de travail reconnue à</p>	7,288	<p>Programme de perfectionnement des compétences en milieu de travail Amélioration de la subvention salariale, de même que des services et des mesures de soutien en matière de développement de la main-d'œuvre pour aider les petites et moyennes entreprises à rehausser les compétences de leur main-d'œuvre, à attirer et à conserver leurs employés et à devenir plus concurrentielles</p> <p>Compétences professionnelles Mesures de soutien pour permettre aux travailleurs peu spécialisés d'accéder aux formations et aux attestations dont ils ont besoin pour conserver leur emploi ou pour obtenir des promotions.</p>

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
		<p>d'enrichissement des compétences en milieu de travail pour aider les employeurs à rehausser les compétences de leur personnel peu spécialisé ou d'embaucher et de former de nouveaux employés, surtout dans les secteurs de croissance stratégique de l'économie ou là où des pénuries de main-d'œuvre qualifiée ou de compétences existent.</p> <p>Les programmes de formation pouvaient être axés sur les compétences de base (p. ex., <i>employabilité, compétences essentielles en milieu de travail et alphabétisation en milieu de travail</i>), les compétences techniques et d'autres besoins liés aux compétences nécessaires au sein du milieu de travail.</p>		<p>l'intention de leur personnel actuel et futur. Elle prévoit un remboursement pouvant atteindre 5 000 \$, avec une contribution de l'employeur, des coûts de formation approuvés de chacun des employés.</p> <p>Trousse d'outils pour le recrutement et la conservation des employés Élaboration et lancement d'une trousse d'outils en ligne de recrutement et la conservation des employés pour les petits et moyens employeurs. La trousse permet aux employeurs d'accéder à des ressources qui les aideront à recruter et à conserver leurs employés, de même qu'à réaliser leurs activités de planification de la main-d'œuvre au sein de leur milieu de travail.</p>		<p>Formation de base et alphabétisation des adultes en milieu de travail (300 000 \$) Élaboration et mise en œuvre d'un <i>programme de formation de base et d'alphabétisation au travail à l'intention des adultes</i> pour soutenir la prestation de la formation en alphabétisation et du perfectionnement en milieu de travail.</p> <p>Mesures de soutien ciblées pour les apprentis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien aux personnes occupant des métiers spécialisés, afin de leur permettre d'acquérir la formation et les attestations nécessaires à la conservation de leur emploi ou à l'obtention du titre de

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
			<p>Création d'un modèle de formation/d'évaluation en milieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> (Aucune information présentée à cet égard) 			<p>compagnon.</p> <ul style="list-style-type: none"> Projet pilote de mentorat et initiative de mise en œuvre d'un système de mentorat avec les employeurs participants. Mise en œuvre d'un programme de reconnaissance et de récompenses. Mise à l'essai d'un programme enrichi et déployé de subventions salariales visant le placement d'apprentis chez des employeurs. <p>Services de coordination entrepreneuriale pour les nouveaux immigrants Promotion de l'entrepreneuriat auprès des nouveaux arrivants comme possibilité d'emploi, en leur donnant notamment accès à des</p>

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
						services de soutien et à des conseils durant l'ensemble du processus d'établissement. Trousse d'outils pour le recrutement et la conservation des employés Financement destiné à la réalisation de la phase II et démarches auprès des petits et moyens entrepreneurs et du personnel gouvernemental responsable de soutenir la croissance et le développement des entreprises, afin de les sensibiliser et de les amener à comprendre les ressources de recrutement et de conservation.
Renforcer la capacité de planification et de développement des ressources	0,093	Cela peut notamment supposer des programmes et des services pour : i. appuyer la recherche, les études en matière	2,980	Partenariats communautaires en emploi Financement destiné au déploiement du	3,989	Partenariats communautaires en emploi Financement destiné à appuyer des activités de

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
humaines auprès des employeurs et partenaires		<p>d'innovation et les initiatives pilotes de prestation de services dans des domaines comme les ressources humaines, la formation de base, le recrutement et la conservation d'employés;</p> <p>ii. offrir des ateliers et des séances d'information en région sur le marché du travail et les ressources humaines;</p> <p>iii. favoriser des initiatives de partenariats locaux, régionaux et provinciaux auprès des entreprises, des syndicats, des établissements d'enseignement postsecondaires, des organismes communautaires et du gouvernement.</p>		<p>programme de partenariats communautaires en emploi. Des propositions font la promotion du développement de la main-d'œuvre par l'entremise d'alliances stratégiques entre les organismes communautaires, l'industrie et d'autres intervenants afin de pallier les lacunes dans les services actuels et de répondre aux besoins en matière de réaménagement de la main-d'œuvre.</p> <p>Services et mesures de soutien en matière de transition (Aucune information présentée à cet égard)</p>		<p>partenariat communautaire, comme des initiatives pour les travailleurs plus âgés et des projets d'emplois communautaires dans les régions où les répercussions du ralentissement économique se font sentir.</p> <p>Services, mesures de soutien et réserve Financement destiné à soutenir des initiatives pilotes, à répondre avec souplesse et rapidité aux ajustements à la baisse au sein des industries et à constituer une réserve pour les besoins imprévus.</p>
Élargir l'accès à des services globaux, intégrés	0,481	Ceci peut notamment inclure des programmes et des services visant :	0,932	• Promotion des programmes et des services et	0,158	• Promotion des programmes et des services et

Secteurs prioritaires (en millions de \$)	2008–2009 Prévu ⁵	2008-2009 Activités prévues	2009–2010 Prévu ⁶ (incluant le FTFS)	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu (incluant le FTFS)	2010–2011 Activités prévues
et efficaces du marché du travail et de formation		<p>i. à accroître l'accès à de l'information fiable sur les carrières et le marché du travail;</p> <p>ii. à mieux faire connaître les programmes et les services offerts par des démarches de marketing et de communications;</p> <p>iii. à accroître le rendement par la mise en œuvre et le maintien de processus de suivi et d'évaluation des programmes;</p> <p>iv. à concevoir ou à améliorer des systèmes de gestion de l'information destinés à soutenir la prestation et l'administration des programmes.</p>		<p>sensibilisation à leur existence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation de fournisseurs de services communautaires. • Intégration de systèmes de TI. • Information sur le marché du travail. • Mise en œuvre de l'EMT. 		<p>sensibilisation à leur existence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de systèmes de TI. • Mise en œuvre de l'EMT, incluant notamment le suivi et l'évaluation des programmes.
Administration	0,148					
TOTAL	1,851		17,784		25,677	

Territoires du Nord-Ouest

Ministère responsable de l’alphabétisation	Ministère de l’Éducation, de la Culture et de l’Emploi
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Jackson Lafferty• Kathryn Walker Coordonnatrice de l’alphabétisation, de l’éducation aux adultes et des études postsecondaires
Ministère responsable de l’Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l’Éducation, de la Culture et de l’Emploi
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Jackson Lafferty
Ministère responsable de l’alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l’Éducation, de la Culture et de l’Emploi
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Jackson Lafferty

Définition de l’alphabétisation

Dans leur stratégie, les Territoires du Nord-Ouest définissent l’alphabétisation (qui mène à l’alphabétisme) comme suit :

L’alphabétisation signifie le développement continu par une personne d’un large éventail de compétences dans une ou plusieurs des langues officielles des Territoires du Nord-Ouest dans le but d’étendre son potentiel d’atteindre un état de santé optimal, de réussir sur le plan personnel et de participer activement au bien-être et à l’épanouissement de sa collectivité. [traduction]

Politique en matière d’alphabétisation des adultes

Une directive (*Adult Literacy and Basic Education*) publiée en 2000 par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest souligne l’importance d’une démarche d’alphabétisation axée sur l’apprenant :

Les programmes et services d’alphabétisation et de formation de base des adultes (AFBA) centrés sur les apprenants accordent la priorité aux besoins, aux intérêts, aux habiletés et aux objectifs de la clientèle visée. Les fournisseurs reconnaissent qu’il existe divers styles et préférences en matière d’apprentissage, et réagissent en employant les mécanismes d’enseignement et d’évaluation appropriés. Les apprenants sont activement impliqués aux processus de planification et de prise de

décisions. Dans un tel contexte, on reconnaît et on valorise également les acquis des participants, et on favorise l'épanouissement personnel de ces derniers.
[traduction]

En 2000, le *NWT Literacy Council* (conseil d'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest) a commandé un rapport intitulé *Making a Case for Literacy: The State of Adult Literacy and Adult Basic Education* (sur la situation au chapitre de l'AFBA). Réagissant au rapport, en juillet de la même année, l'Assemblée territoriale a adopté la motion 6-14(3), qui recommandait l'élaboration d'une stratégie en matière d'alphabétisation. Le document intitulé *Towards Literacy: A Strategy Framework – 2001-2005* a par la suite été publié. En janvier 2001, le Cabinet a approuvé ce cadre stratégique, de même qu'un financement annuel de 2,4 millions de dollars pour des initiatives en ce sens.

En 2007, une évaluation sommative a été faite sur les cinq premières années de la stratégie. Cette évaluation a fait ressortir les principales réussites de cette approche, tout en révélant les plus grands défis qu'il faudrait relever à l'avenir.

La stratégie renouvelée décrite dans le document *Towards Literacy: A Strategy Framework – 2008-2018* s'inspire du cadre de 2000. En l'adoptant, les Territoires du Nord-Ouest souhaitent bâtir une société où :

- tous peuvent lire et écrire;
- tous peuvent pleinement participer en qualité de citoyens;
- l'alphabétisation est valorisé et vu comme un processus d'apprentissage continu nécessaire à l'épanouissement sur les plans personnel, social, politique et économique;
- les gens accordent de la valeur à l'alphabétisation dans toutes les langues officielles.

La nouvelle stratégie des Territoires du Nord-Ouest renferme quatre objectifs :

Objectif 1 : augmenter le niveau d'alphabétisation des gens de tous âges;

Objectif 2 : favoriser l'alphabétisation dans toutes les langues officielles;

Objectif 3 : établir partout des partenariats intégrés pour traiter les priorités en matière d'alphabétisation;

Objectif 4 : renforcer les capacités des collectivités pour qu'elles puissent répondre aux besoins locaux en matière d'alphabétisation.

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

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi (MECE) délègue par l'intermédiaire d'accords de contribution, les pouvoirs relatifs à la prestation des programmes d'AFBA au Collège Aurora et à d'autres organismes communautaires. Le financement d'initiatives de formation de base des adultes (alphabétisation de base, perfectionnement scolaire et aptitude à l'emploi) constitue la priorité.

Le Collège Aurora gère 23 centres d'apprentissage communautaires, chacun doté d'au moins un éducateur pour adultes. Au cours de la dernière décennie, les participants à temps plein et partiel aux programmes d'AFBA ont compté pour un solide pourcentage du nombre total d'inscrits au Collège.

Par l'entremise d'autres accords de contribution, le MECE établit des partenariats avec divers organismes communautaires non gouvernementaux (conseils socioculturels, bandes, centres d'amitié et regroupements de femmes) pour assurer la prestation des programmes et services d'un bout à l'autre des territoires.

Le *Community Literacy Development Fund* (fonds communautaire de perfectionnement de l'alphabétisme) procure un soutien financier à des organismes afin qu'ils puissent mettre au point et offrir des programmes susceptibles d'augmenter l'alphabétisation et d'éveiller la population à l'importance de cette question. Il favorise ainsi l'alphabétisation dans chacune des onze langues officielles des Territoires du Nord-Ouest, en mettant l'accent sur les langues autochtones nommées dans la stratégie nationale en la matière. On finance en outre les projets intergénérationnels, qui incluent des adultes, de même que des campagnes communautaires de sensibilisation à l'alphabétisation. On accorde aussi la priorité aux jeunes et aux adultes affichant des compétences émergentes, ainsi qu'aux bénéficiaires de l'aide au revenu. Ce fonds intègre quatre anciens programmes : *NWT Workplace Education* (formation en milieu de travail), *Community Skills for Work* (compétences communautaires au travail), *Community Literacy Programs* (alphabétisation communautaire) et *Literacy Programs and Support for Seniors* (alphabétisation et soutien pour les personnes âgées).

Pour être admissibles, les cours d'alphabétisation en classe doivent être associés à d'autres activités ou initiatives communautaires axées notamment sur la sensibilisation, l'enseignement de compétences propres à un travail donné, l'acquisition d'autonomie fonctionnelle et la promotion du mieux-être collectif.

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

La stratégie des Territoires du Nord-Ouest en matière d'alphabétisation (*NWT Literacy Strategy*) fait référence à l'alphabétisation et à la formation de base en milieu de travail. Elle réclame une sensibilisation et un soutien accrus relativement aux programmes mis au point dans ces sphères par l'entremise des activités suivantes :

1. l'exploration de la nature et de la faisabilité de ces programmes en fonction des besoins de l'industrie;
2. la création de titres susceptibles d'être reconnus;
3. la promotion et l'appui de la prestation de services en ce sens;
4. une collaboration avec divers intervenants dans le but de définir des incitatifs pour les projets de formation et de placement extérieur.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

À cet égard, voici ce que renferme la stratégie des Territoires du Nord-Ouest en matière d'alphabétisation :

Les syndicats peuvent favoriser l'alphabétisation en préconisant la création de possibilités de perfectionnement des compétences au travail. Ils peuvent encourager les travailleurs à profiter de telles possibilités. Ils peuvent aussi promouvoir l'apprentissage continu dans leurs communications, soutenir les initiatives communautaires et s'investir dans des partenariats en la matière.
[traduction]

Les syndicats n'étaient pas représentés au sein du comité consultatif responsable de la stratégie en matière d'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest (*NWT Literacy Strategy Advisory Committee*).

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

Les programmes offerts en milieu de travail peuvent obtenir du financement d'un fonds d'alphabétisation communautaire (*Community Literacy Development Fund*).

Le Collège Aurora offre pour sa part le programme « *Ready to Work North* » (prêts à travailler dans le Nord), conçu pour aider les étudiants à se préparer au marché du travail. Les cours couvrent un large éventail de sujets comme le développement d'une bonne attitude, la numératie professionnelle, l'esprit d'équipe, la sécurité, les premiers soins (réanimation cardiorespiratoire comprise), le Système d'information sur les

matières dangereuses au travail (SIMDUT), la rédaction de curriculum vitæ et les méthodes de recherche d'emploi.

Le programme « *Building Essential Skills* » (acquérir de la formation de base) offre quant à lui des occasions de formation susceptibles d'aider des personnes sans emploi à rejoindre rapidement les rangs de la population active. Toutes ces initiatives sont financées en vertu de l'Entente sur le marché du travail (EMT) et du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS).

Territoires du Nord-Ouest	
Montant	3 900 millions de dollars (5 ans – toutefois, tous les fonds devraient avoir été dépensés entre 2011–2012 et 2013–2014)
Date de signature	8 juillet 2009 – ce document modifiait l’Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) existante, et comprenait les dispositions relatives au Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS)
Visées pour les personnes sans emploi	Personnes sans emploi qui ne sont pas clientes de l’assurance-emploi, y compris sans toutefois s’y limiter les bénéficiaires de l’aide sociale, les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les travailleurs plus âgés, les jeunes, les femmes, les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail, les sans-emploi qui étaient travailleurs indépendants et les immigrants.
Visées pour les personnes employées	Les travailleurs peu spécialisés, soit ceux qui n’ont pas de diplôme d’études secondaires ou de certification reconnue ou qui ont un faible niveau d’alphabétisation et de formation de base.
Priorités provinciales/ territoriales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Services de perfectionnement professionnel Le ministère de l’Éducation, de la Culture et de l’Emploi (MECE) offrira une aide pour permettre aux clients de faire des choix de carrière éclairés. 2. Formation et perfectionnement des compétences Le MECE offrira aux participants une formation à court terme ou des cours pour leur permettre de perfectionner leurs compétences ou d’acquérir de la formation de base, par exemple : <i>Ready To Work North</i> (prêts à travailler dans le Nord); alphabétisation des adultes et formation de base; pré-emploi. 3. Aide individuelle aux clients Dépenses liées à la formation ou au travail, incluant de l’aide à la mobilité, et allocations d’étudiant. 4. Services d’aide à l’emploi Le MECE offrira de l’aide pour aider les clients à trouver et garder un emploi. 5. Subventions salariales Le MECE offrira des subventions salariales pour aider les employeurs à donner de la formation en milieu de travail pour développer les compétences professionnelles. 6. Mentorat/Services d’accompagnement pour le travail Le MECE offrira de l’aide aux employeurs pour qu’ils accordent du mentorat et des services d’accompagnement aux personnes qui étaient sans emploi et qui travaillent maintenant.

Territoires du Nord-Ouest	
	Dans le cadre de l'administration, les Territoires du Nord-Ouest mettront aussi l'accent sur le développement des capacités au moyen de projets ciblés qui appuient des programmes offerts à l'échelle territoriale. Les projets porteront principalement sur des campagnes de promotion mettant l'accent sur l'importance de l'instruction et du travail, l'élaboration de programmes d'études, la certification professionnelle et le suivi des clients.
Exigences en matière de reddition de comptes	Un cadre de responsabilisation décrit les activités de planification, de production de rapports financiers, de mesure du rendement, de production de rapports publics et d'évaluation.
Remplacement des dépenses	On a convenu que les investissements fédéraux ne remplaceraient pas les dépenses territoriales existantes. De plus, si les Autochtones sont des clients admissibles, le Canada se réserve le droit de continuer de leur offrir ses propres programmes axés sur le marché du travail. On a également convenu de discuter de ces questions par l'intermédiaire d'un comité de gestion de l'Entente sur le marché du travail (EMT).
Langues officielles	En élaborant et exécutant leurs programmes admissibles, les Territoires du Nord-Ouest conviennent de tenir compte des besoins de leurs communautés francophones minoritaires. Ils feront aussi en sorte que, lorsque la demande de services ou d'aide est importante, ces services ou cette aide seront fournis en français.
Administration	Les Territoires du Nord-Ouest conviennent que la prestation de leurs programmes sera assurée par un réseau intégré axé sur les besoins des clients. C'est le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi qui est responsable de l'EMT.
Fonds de transition et de formation stratégique	Les Territoires du Nord-Ouest ont reçu 2 934 000 \$ du FTFS. Cette somme a servi à aider les personnes sans emploi touchées par le ralentissement économique, de même que les personnes employées dans des secteurs, des métiers ou des collectivités qui l'ont été. Elle a notamment servi à la création de programmes conçus pour aider des clients à démarrer leur propre entreprise ou devenir travailleurs indépendants, pour favoriser la création d'emplois, pour offrir de l'aide en matière de mobilité et de réinstallation, pour soutenir l'acquisition et l'amélioration des compétences, et pour appuyer des employeurs et des collectivités dans la mise au point et en œuvre de plans ou de stratégies traitant du réaménagement des effectifs.
Consultations	Les Territoires du Nord-Ouest conviennent de consulter divers intervenants, comme des représentants patronaux et syndicaux, des organismes communautaires, des représentants de la communauté de langue officielle en situation minoritaire, des gouvernements autochtones, des détenteurs d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones, des administrations municipales, d'autres ministères du gouvernement territorial, des organismes non

Territoires du Nord-Ouest

gouvernementaux, des employeurs, des industries, des universités/écoles/fournisseurs de services, des gens de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de groupes du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones et des représentants de la Mine Training Society. Les syndicats ne sont pas explicitement mentionnés dans ce document.

Le plan dans le cadre de l'EMT fait référence à des rencontres mensuelles entre divers organismes gouvernementaux pour parler de questions liées à l'enseignement supérieur et à l'emploi. Comme de nombreux bureaux régionaux ont créé leur propre comité de formation, on est d'avis que les questions locales seront soulevées dans le cadre de ces rencontres.

Alphabétisation et formation de base

L'alphabétisation et la formation de base sont des priorités pour les Territoires du Nord-Ouest. Le conseil d'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest a créé un outil en ligne interactif et un guide de l'animateur pour soutenir la formation de base. Le programme de formation de base favorise l'acquisition de compétences essentielles en matière d'employabilité.

Autres

L'EMT exige que les Territoires du Nord-Ouest reconnaissent publiquement la contribution financière du gouvernement fédéral.

Territoires du Nord-Ouest (EMT initiale)

Secteurs prioritaires (en milliers de dollars)	2011– 2012	2012– 2013	2013– 2014	Totaux sur 5 ans	% théorique	2009– 2010	2010– 2011
	\$ de l'EMT	\$ de l'EMT	\$ de l'EMT	\$ de l'EMT		FTFS	FTFS
Priorités pour la programmation régionale	930	930	930	2 790	72 %	1 097	1 097
Développement des capacités — projets pour l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest	220	220	220	660	17 %	220	220
Administration	150	150	150	450	12 %	250	250
Totaux (en milliers de dollars)	1 300	1 300	1 300	3 900	100 %	1 467	1 467

Les Territoires du Nord-Ouest ont choisi de n'employer le financement du FTFS qu'en 2009–2010 et 2010–2011. Ils ont reporté tous les fonds de l'EMT de 2008–2009, de 2009–2010 et de 2010–2011 aux exercices de 2011–2012, 2012–2013 et 2013–2014.

Activités financées en vertu de l'EMT dans les Territoires du Nord-Ouest

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
Priorités en matière de programmation régionale		<p>Développement des compétences Soutien aux clients admissibles afin de leur permettre d'acquérir <i>des compétences essentielles en matière d'employabilité</i>, de participer à des programmes de formation dans des établissements agréés et de rehausser leurs compétences et leurs connaissances afin de répondre aux demandes d'un marché du travail en perpétuel changement. Les mesures de soutien prennent notamment la forme d'un remboursement des frais de scolarité, de cours, de matériel didactique, de déplacement, de subsistance, d'aides et de matériel particulier, de</p>		<p>Développement des compétences Soutien aux clients admissibles afin de leur permettre d'acquérir <i>des compétences essentielles en matière d'employabilité</i>, de participer à des programmes de formation dans des établissements agréés et de rehausser leurs compétences et leurs connaissances afin de répondre aux demandes d'un marché du travail en perpétuel changement. Les mesures de soutien prennent notamment la forme d'un remboursement des frais de scolarité, de cours, de matériel didactique, de déplacement, de garde d'enfants, d'obtention de permis ou de certificat,</p>		<p>Développement des compétences Les Territoires du Nord-Ouest aideront les clients admissibles à acquérir <i>des compétences essentielles en matière d'employabilité</i>, à participer à des programmes de formation dans des établissements agréés et à rehausser leurs compétences afin de répondre aux demandes d'un marché du travail en perpétuel changement. Les mesures de soutien prennent notamment la forme d'un remboursement des frais de scolarité, de cours, de matériel didactique, de déplacement, de subsistance, d'aides et de matériel particulier, de garde d'enfants,</p>

⁷ Calculé selon les prévisions de dépenses de l'année suivante

⁸ Calculé selon les prévisions de dépenses de l'année suivante

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		<p>garde d'enfants, d'obtention de permis ou de certificat, ainsi que d'évaluation du client. Les initiatives de formation de base admissibles comprennent, sans toutefois s'y limiter, les programmes <i>Building Essential Skills</i> (acquisition de formation de base), <i>Ready to Work North</i> (prêts à travailler dans le Nord), <i>Adult Literacy and Basic Education</i> (alphabétisation et éducation de base des adultes), <i>Pre-employment</i> (pré-emploi) et <i>Community Skills for Work</i> (compétences communautaires pour le travail).</p> <p>Travail autonome Soutien aux clients admissibles en ce qui a trait à l'exploration de la possibilité de devenir travailleur autonome et de</p>		<p>ainsi que d'évaluation du client.</p> <p>Travail autonome Soutien aux clients admissibles en ce qui a trait à l'exploration de la possibilité de devenir travailleur autonome et de démarrer leur propre entreprise. Le soutien offert à ces personnes pourrait prendre la forme de remboursement des frais de cours, de déplacement, de subsistance, d'équipement spécial, d'aides particulières et de garde d'enfants. Ce programme prévoit aussi le remboursement des dépenses associées au mentorat professionnel offert par un conseiller qualifié.</p> <p>Expérience de travail Ce programme met des employeurs en contact</p>		<p>d'obtention de permis ou de certificat, ainsi que d'évaluation du client. Les initiatives de formation de base admissibles comprennent, sans toutefois s'y limiter, les programmes <i>Building Essential Skills</i> (acquisition de formation de base), <i>Ready to Work North</i> (prêts à travailler dans le Nord), <i>Adult Literacy and Basic Education</i> (alphabétisation et éducation de base des adultes), <i>Pre-employment</i> (pré-emploi) et <i>Community Skills for Work</i> (compétences communautaires pour le travail).</p> <p>Travail autonome Les Territoires du Nord-Ouest aideront les clients admissibles à explorer la possibilité de choisir le travail indépendant et à démarrer leur propre</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		<p>démarrer leur propre entreprise. Le soutien offert à ces personnes pourrait prendre la forme de remboursement des frais de cours, de déplacement, de subsistance, d'équipement spécial, d'aides particulières et de garde d'enfants. Ce programme prévoit aussi le remboursement des dépenses associées au mentorat professionnel offert par un conseiller qualifié.</p> <p>Expérience de travail Ce programme des employeurs en contact avec des clients admissibles afin d'offrir à ceux-ci des possibilités d'emploi et d'apprentissage et, ultimement, de créer une main-d'œuvre productive. Des projets de perfectionnement et</p>		<p>avec des clients admissibles afin d'offrir à ceux-ci des possibilités d'emploi et d'apprentissage et, ultimement, de créer une main-d'œuvre productive. Des projets de perfectionnement et d'expérience en milieu de travail aideront par ailleurs les jeunes et les personnes sans emploi ou sous-employées à intégrer le marché ou à y effectuer une transition. Le soutien offert aux employeurs pourrait prendre la forme de subventions salariales ou de remboursement des frais de cours, d'équipement spécial, d'aides particulières, d'encadrement et de mentorat sur place.</p> <p>Initiatives communautaires En collaboration avec des partenaires, l'EMT est en</p>		<p>entreprise. Le soutien offert à ces personnes pourrait prendre la forme de remboursement des frais de cours, de déplacement, de subsistance, d'équipement spécial, d'aides particulières et de garde d'enfants. Ce programme prévoit aussi le remboursement des dépenses associées au mentorat professionnel offert par un conseiller qualifié.</p> <p>Expérience de travail Les Territoires du Nord-Ouest solliciteront la participation des employeurs dans la création d'une main-d'œuvre productive et la prestation de services d'emploi et de formation pour les clients admissibles. Des projets de perfectionnement et d'expérience en milieu de</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		<p>d'expérience en milieu de travail aideront par ailleurs les jeunes et les personnes sans emploi ou sous-employées à intégrer le marché ou à y effectuer une transition. Le soutien offert aux employeurs pourrait prendre la forme de subventions salariales ou de remboursement des frais de cours, d'équipement spécial, d'aides particulières, d'encadrement et de mentorat sur place.</p> <p>Initiatives communautaires En collaboration avec des partenaires, les Territoires du Nord-Ouest seront en mesure de soutenir les activités communautaires et régionales visant à favoriser la participation de groupes sous-représentés sur le marché du travail. On peut notamment penser à</p>		<p>mesure de soutenir des activités communautaires et régionales visant à favoriser la participation de groupes sous-représentés sur le marché du travail. On peut notamment penser à l'achat de programmes de formation, <i>aux programmes de formation en milieu de travail</i>, aux projets comme <i>Construction Boot Camp</i> (formation dans le domaine de la construction) et <i>Trades Awareness</i> (sensibilisation aux métiers), ainsi qu'aux partenariats établis pour déterminer, mettre au point puis en œuvre les mécanismes d'adaptation et les stratégies en matière de ressources humaines susceptibles de rehausser les capacités du marché du travail. Ce soutien comprend en outre des services d'aide à l'emploi comme l'encadrement, le</p>		<p>travail aideront par ailleurs les jeunes et les personnes sans emploi ou sous-employées à intégrer le marché ou à y effectuer une transition. Le soutien offert aux employeurs pourrait prendre la forme de subventions salariales ou de remboursement des frais de cours, d'équipement spécial, d'aides particulières, d'encadrement et de mentorat sur place.</p> <p>Initiatives communautaires En collaboration avec des partenaires, les Territoires du Nord-Ouest seront en mesure de soutenir les activités communautaires et régionales visant à favoriser la participation de groupes sous-représentés sur le marché du travail. On peut notamment penser à l'achat de programmes de</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		l'achat de programmes de formation, <i>aux programmes de formation en milieu de travail</i> , aux projets comme <i>Construction Boot Camp</i> (formation dans le domaine de la construction) et <i>Trades Awareness</i> (sensibilisation aux métiers), ainsi qu'aux partenariats établis pour déterminer, mettre au point puis en œuvre les mécanismes d'adaptation et les stratégies en matière de ressources humaines susceptibles de rehausser les capacités du marché du travail. Ce soutien comprend en outre des services d'aide à l'emploi comme l'encadrement, le counselling et la transmission de renseignements sur ce dernier.		counselling et la transmission de renseignements sur ce dernier.		formation, <i>aux programmes de formation en milieu de travail</i> , aux projets comme <i>Construction Boot Camp</i> (formation dans le domaine de la construction) et <i>Trades Awareness</i> (sensibilisation aux métiers), ainsi qu'aux partenariats établis pour déterminer, mettre au point puis en œuvre les mécanismes d'adaptation et les stratégies en matière de ressources humaines susceptibles de rehausser les capacités du marché du travail. Ce soutien comprend en outre des services d'aide à l'emploi comme l'encadrement, le counselling et la transmission de renseignements sur ce dernier.
Accroissement des capacités – projets déployés dans		Initiatives d'accroissement des capacités Les Territoires du Nord-	0,300	Accroissement des capacités Les Territoires du Nord-Ouest s'investiront		Accroissement des capacités Les Territoires du Nord-Ouest continueront de

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest		<p>Ouest s'investiront également dans l'accroissement des capacités par l'entremise de projets ciblés appuyant des programmes offerts à l'échelle territoriale. Ces mesures de soutien peuvent prendre la forme d'un financement de la recherche et de l'élaboration de programme.</p> <p>Campagne <i>ECE Helps You Go Places</i> La campagne <i>ECE Helps You Go Places</i> (le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi élargit vos horizons) a été créée pour promouvoir les programmes et les centres de services du ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi. Des publicités renfermant des témoignages ont également été réalisées pour diffuser des citations</p>		<p>également dans l'accroissement des capacités par l'entremise de projets ciblés appuyant des programmes offerts à l'échelle territoriale. Voici quelques-uns des plus importants projets à cet égard :</p> <p>Outil de formation de base et d'alphabétisation en ligne En décembre 2009, le conseil d'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest a reçu 50 000 \$ du ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi par l'entremise de l'Entente sur le marché du travail pour l'élaboration d'un outil en ligne interactif et d'un guide de l'animateur afin de favoriser l'acquisition de compétences essentielles dans le Nord. L'outil en ligne explique quelles sont les neuf compétences</p>		<p>soutenir les organismes qui travaillent au développement des capacités au moyen de projets ciblés qui appuient des programmes offerts à l'échelle territoriale. Ce soutien peut prendre la forme d'un financement de la recherche et de l'élaboration de programmes. Durant l'exercice de 2010–2011, le MECE poursuivra sa campagne promotionnelle soulignant l'importance de l'éducation et du travail, en visant tout particulièrement les jeunes et les bénéficiaires d'aide au revenu.</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		<p>de clients ayant profité des divers programmes et services.</p> <p>Formation de base en ligne <i>L'outil de formation de base et d'alphabétisation en ligne</i> aide les apprenants à mieux comprendre ce que sont l'alphabétisation et les compétences essentielles et la raison de leur importance. Les apprenants accèdent à de l'information ayant trait à des métiers particuliers, peuvent déterminer les compétences essentielles qu'ils détiennent, repérer leurs lacunes en la matière et planifier des façons d'améliorer ces aspects.</p>		<p>essentielle pour le marché du travail actuel. Il présente aussi le profil des compétences essentielles que nécessitent six métiers exercés dans les petites communautés du Nord : représentant en santé communautaire; conducteur d'équipement lourd, éducateur de la petite enfance, mineur de fond, agent de surveillance du milieu et piégeur, de même que le type de formation nécessaire à l'exercice de ces métiers. Le guide renferme diverses ressources d'enseignement et d'apprentissage liées aux compétences essentielles. Le conseil d'alphabétisation a fait l'essai de l'outil et de certaines parties du manuel dans trois centres de formation des adultes. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi a offert une</p>		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>formation à des agents de perfectionnement professionnel et à des spécialistes de l'éducation des adultes pour leur faire connaître l'outil et pour leur apprendre à l'utiliser. Des renseignements liés à l'outil en ligne et des exemplaires du guide ont été distribués dans tous les centres d'apprentissage communautaire, dans tous les campus et auprès de tous les agents de perfectionnement professionnel des Territoires du Nord-Ouest.</p> <p>Campagne <i>ECE Helps You Go Places</i> La campagne <i>ECE Helps You Go Places</i> (le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi élargit vos horizons) a été créée pour promouvoir les programmes et les centres de services du ministère de l'Éducation, de la Culture</p>		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>et de l'Emploi. Des publicités renfermant des témoignages ont également été réalisées pour diffuser des citations de clients ayant profité des divers programmes et services.</p> <p>Formation Smart Focusing/Career Focusing^{MC} Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi a organisé des ateliers de perfectionnement <i>Smart Focusing</i> et <i>Career Focusing</i> pour les agents de perfectionnement professionnel. <i>Smart Focusing</i> présente aux clients les fondements de l'orientation professionnelle. <i>Career Focusing</i> offre aux clients les outils nécessaires à la prise de décisions éclairées en matière d'orientation professionnelle. Ces</p>		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>programmes novateurs, d'abord élaborés pour les conseillers en milieu scolaire, ont été adaptés aux intervenants en perfectionnement professionnel, qui peuvent ainsi apprendre à utiliser des outils concrets et structurés utilisables dans un cadre individuel ou auprès d'un groupe. Durant l'exercice de 2010–2011, deux participants ont terminé le programme <i>Smart Focusing/Career Focusing Training</i>^{MC}.</p> <p>Conférence sur le modèle de reconnaissance des acquis de formation des adultes</p> <p>Du 7 au 11 mars 2011, le Collège Aurora d'Inuvik a offert à des formateurs et à des spécialistes de l'éducation des adultes de son établissement et d'organismes non gouvernementaux des</p>		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				renseignements sur le modèle de reconnaissance des acquis de formation des adultes et de réalisation du portefeuille de compétences. Les éducateurs ont ainsi pu obtenir de l'information précieuse sur le modèle et sur le processus de réalisation du portefeuille auprès de spécialistes du ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi et de l'ensemble du pays. Des renseignements et des ateliers pratiques ont été offerts, plus particulièrement sur le modèle de reconnaissance des acquis de formation des adultes, l'évaluation et la reconnaissance des acquis, la réalisation du portefeuille de compétence et le processus d'évaluation des connaissances préalables à partir des objectifs du		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel ⁷	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel ⁸	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				programme d'études professionnelles et techniques de la maternelle à la 12 ^e année.		
TOTAL	1,432		1,505		1,292	

Nouvelle-Écosse

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Marilyn More• Karen Gatien Directrice, Division de l'éducation aux adultes
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Marilyn More
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Marilyn More• Joe Brown Gestionnaire de programme, Formation en milieu de travail

Définition de l'alphabétisation

La Nouvelle-Écosse emploie les définitions de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA).

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

Le 10 décembre 2010, la province a adopté sa *Loi sur l'École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse et sur les autres volets désignés de l'apprentissage des adultes en Nouvelle-Écosse (Act Respecting the Nova Scotia School for Adult Learning and Other Designated Components of Adult Learning in Nova Scotia)*.

Cette loi définit des principes généraux en ce qui a trait à la formation des adultes, notamment :

- Le gouvernement s'engage à faire de la Nouvelle-Écosse une province privilégiant l'apprentissage, où tout endroit devient un lieu d'apprentissage et où toute personne devient un apprenant.
- La participation à une démarche d'apprentissage permanent par l'entremise de possibilités de formation officielles, non officielles et spontanées, et ce, à toutes

les étapes de la vie, a une valeur intrinsèque, puisqu'elle rehausse le niveau de confiance, les compétences et les aptitudes des résidents de la Nouvelle-Écosse, se répercutant ainsi sur leur vie familiale, leur engagement social et citoyen, leur participation au marché du travail, leur productivité et à la réussite, leur santé et leur mieux-être, y compris le développement de leur esprit, de leur corps et leur participation à la vie communautaire et culturelle.

- Les possibilités d'apprentissage permanent s'inscrivent dans un spectre continu, allant de la participation au sein de milieux familiaux, d'écoles, d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'organismes communautaires ou autres de formation des adultes, de programmes d'éducation et de formation en milieu de travail, d'expériences communautaires et culturelles, d'activités récréatives et sportives et d'organismes bénévoles.
- L'apprentissage des adultes est reconnu comme étant une responsabilité que partagent les apprenants et leurs familles, les éducateurs, les employeurs et leurs employés, les collectivités et le gouvernement. La participation à l'apprentissage des adultes est rehaussée lorsque les gens ont les compétences essentielles et le degré d'alphabétisation nécessaires pour maximiser leurs occasions d'apprentissage.

La *Loi* établit l'objectif de l'École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse (EFANE), qui consiste à assurer aux organismes de formation le soutien nécessaire à la prestation de programmes de formation des adultes sans droits de scolarité, en anglais et en français. Elle définit également les exigences d'admissibilité aux mesures de financement en vertu de l'EFANE.

En vertu de la *Loi*, le ministre s'engage notamment à consulter régulièrement le milieu de la formation des adultes, dont les apprenants adultes, les intervenants et les organismes, pour veiller à la poursuite du développement stratégique, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la formation des adultes dans la province.

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

La Division de l'éducation aux adultes de la Direction du perfectionnement des compétences du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire est responsable des programmes d'alphabétisation et de formation de base des adultes (FBA). Elle est en outre responsable de l'obtention par ces derniers du diplôme d'études secondaires et du certificat de formation générale.

L'EFANE assure la prestation gratuite des programmes destinés aux personnes de plus de 19 ans depuis plus de 150 emplacements partout dans la province. Les inscrits travaillent à la réalisation de bon nombre d'objectifs personnels, dont possiblement un ou plusieurs des suivants :

- améliorer leur niveau d'alphabétisation, de même que leurs compétences en mathématiques, en résolution de problèmes, en pensée critique et en travail d'équipe;
- obtenir leur *Diplôme de fin d'études secondaires pour adultes de la Nouvelle-Écosse* (DFESANE, créé en 2001, dont l'équivalent anglais se nomme *Nova Scotia High School Graduation Diploma for Adults*, ou NSHSGDA);
- se préparer en vue du test GED afin d'accroître leurs possibilités d'emploi;
- intégrer le marché du travail;
- se préparer à s'inscrire dans un établissement postsecondaire.

Les programmes de formation des adultes mènent à quatre niveaux d'instruction allant de l'alphabétisation de base au diplôme d'études secondaires. Les niveaux I et II ont été conçus pour les adultes qui doivent acquérir un large éventail de compétences. Le niveau III s'adresse quant à lui aux personnes qui doivent rehausser leurs aptitudes avant de passer au niveau IV, ou augmenter leur niveau d'alphabétisation et de formation de base pour faciliter une transition personnelle ou professionnelle. De son côté, le niveau IV consiste en cours pouvant compter pour l'obtention du DFESANE.

Les cours de formation des adultes sont offerts aux endroits suivants :

1. **Les réseaux d'apprentissage en milieu communautaire (RAMC)** – organismes (on en comptait 30 en 2008–2009) offrant des cours de niveau I (compétences équivalant à la 6^e année), de niveau II (compétences équivalant à la 8^e année) et de niveau III (compétences équivalant à la 10^e année).
2. **Le Nova Scotia Community College (13 campus)** – établissement d'enseignement offrant des cours de niveaux III et IV (compétences équivalant à la 11^e ou à la 12^e année), de la formation afro-centriste (par l'intermédiaire de *l'African Canadian Transition Program*, un programme de transition à l'intention des Canadiens d'origine africaine), ainsi que des classes à temps plein ou partiel. Les cours de niveau IV génèrent des unités pouvant compter pour l'obtention du DFESANE.

Pour obtenir un DFESANE, un apprenant doit avoir accumulé 12 unités en 11^e ou en 12^e année du programme public régulier ou en formation des adultes de niveau IV.

Grâce à l'EFANE, au cours de l'exercice financier de 2009–2010, 503 personnes ont ainsi obtenu leur DFESANE. Cinq cent trente et un autres candidats ont réussi leur test GED.

Des efforts récents ont par ailleurs mené à la création et au pilotage de programmes qui combinent la formation des adultes et des cours axés sur le travail, de même que l'acquisition à la fois d'aptitudes en recherche d'emploi et d'expérience professionnelle.

En collaboration avec trois autres provinces atlantiques, la Nouvelle-Écosse a lancé une campagne de sensibilisation qui s'étalera sur quatre ans. Son slogan est « L'alphabétisation, ça me touche plus que je le pense ». Dans un premier temps, huit messages publicitaires télévisés (quatre en français et quatre en anglais) informeront la population de la région quant à l'importance d'un bon niveau d'alphabétisation et de la formation de base. Lors de la deuxième phase, la campagne mobilisera la création de partenariats avec des intervenants et des employeurs, et encouragera les apprenants adultes à participer à des programmes d'apprentissage à leur intention.

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

La *Workplace Education Initiative* (WEI, ou initiative sur la formation en milieu de travail) passe par des entreprises, des industries et des syndicats pour gérer une série de programmes et de services d'enseignement sur mesure, encourager l'adoption d'une culture d'apprentissage au travail et sensibiliser la population à la valeur de cet apprentissage. Par l'intermédiaire de la WEI, le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire a tissé des liens avec de nombreuses organisations d'un bout à l'autre de la Nouvelle-Écosse, y compris des syndicats, des employeurs individuels et des regroupements sectoriels/de développement économique (chambres de commerce, associations industrielles, autorités régionales, etc.) dans le but d'offrir à tous des possibilités de formation non traditionnelle.

Un coordonnateur du développement des compétences travaille avec les entreprises pour :

- évaluer leurs besoins en matière de formation;
- recommander des programmes susceptibles d'avantager leurs employés;
- les aider à demander du financement pour couvrir les frais d'un instructeur;
- les aider à choisir le bon instructeur;
- leur offrir du soutien en cours de programme.

Chaque projet de formation en milieu de travail rassemble des représentants du patronat, du syndicat et des employés concernés qui forment alors une équipe pour lancer, coordonner et superviser l'initiative.

Les membres de l'équipe partagent les coûts dont, notamment :

- les congés accordés aux employés pour qu'ils puissent participer aux programmes durant les heures de travail;
- la fourniture d'espace, de matériel, de ressources, de services de garde, d'allocations de transport, etc.;
- les apports à la rémunération des formateurs.

Au cours de l'exercice de 2009–2010, 1 767 personnes ont ainsi participé à 158 programmes offerts dans 87 milieux de travail d'un bout à l'autre de la province.

Les Ententes sur le marché du travail (EMT) de la Nouvelle-Écosse mettent l'accent sur l'alphabétisation et la formation de base. Voici quelques exemples d'investissements faits en ce sens :

- effectuer des interventions en alphabétisation et formation de base et de perfectionnement professionnel dans le domaine des métiers spécialisés permettant d'aider les clients à accéder au système existant de formation d'apprentis; interventions en alphabétisation et formation de base, de formation en employabilité et d'expérience de travail visant à aider les travailleurs plus âgés à réintégrer le marché du travail; augmentation du nombre d'adultes dans les groupes prioritaires participant aux programmes existants d'apprentissage des adultes et de formation en informatique;
- augmenter du nombre d'adultes participant au programme École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse et à l'initiative *One Journey Work and Learn* (initiative parcours travail-formation).
- miser sur le programme École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse, offrir des programmes intégrés d'alphabétisation et de littératie et de certification avec des composantes d'expérience de travail pouvant mener à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, d'un certificat postsecondaire et à l'emploi pour les groupes prioritaires;
- offrir des programmes de formation de base en milieu de travail aux travailleurs peu spécialisés déjà intégrés au marché du travail.

La *Workplace Strategy* (stratégie de main-d'œuvre) rendue publique par le gouvernement provincial en novembre 2011 a permis une augmentation du financement de la WEL, prévoyant notamment l'ajout de laboratoires informatiques mobiles et d'employeurs d'organismes sans but lucratif et bénévoles.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Le *Nova Scotia Partners for Workplace Education* (partenaires pour la formation en milieu de travail de la Nouvelle-Écosse) est un comité formé de divers intervenants qui conseille le ministère du Travail et de la Formation postsecondaire en ce qui a trait à son programme de formation en milieu de travail, en approuvant notamment le financement de projets particuliers. Ce comité est coprésidé par des représentants d'entreprises et de syndicats, et comprend un nombre égal de porte-parole de ces derniers et du gouvernement. On y a récemment ajouté des instructeurs. Le comité compte actuellement quatre représentants syndicaux. C'est désormais la *Nova Scotia Federation of Labour* (fédération des travailleurs de la Nouvelle-Écosse) qui les nomme.

Literacy Nova Scotia, la coalition provinciale en alphabétisation, a par ailleurs réservé au sein de son conseil d'administration des postes pour des porte-parole d'entreprises et de syndicats.

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

Les services et les programmes de la WEI sont offerts aux entreprises et aux organisations syndicales de toute la Nouvelle-Écosse.

Des ressources sont également mises à la disposition des apprentis n'ayant aucune expérience de travail pour leur permettre d'acquérir certaines des compétences les plus essentielles associées à leur métier. Parmi ces ressources figurent notamment :

- de l'aide sur la façon d'élaborer un plan d'apprentissage individuel (*Learning Plan Development Process*) offert aux apprentis désireux de déterminer leurs besoins en la matière (cette démarche mène à la mise au point de ce plan);
- des outils d'évaluation informels employés pour mesurer les besoins en formation de base d'apprentis en fonction du métier qu'ils ont choisi;
- des soutiens à l'apprentissage qui assurent un accès gratuit à la formation de base;
- des cours de recyclage en calcul et en utilisation de documents offerts à temps partiel sans frais aux apprentis dans les campus du *Nova Scotia Community College*;
- d'autres cours de révision qui permettent aux apprentis de combiner les théories qu'ils ont apprises et de préparer un plan d'étude en vue de leur examen de certification.

Nouvelle-Écosse	
Montant	84,6 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	13 juin 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	<p>Pour les personnes employées peu spécialisées 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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la participation des Néo-Écossais au marché du travail afin de combler les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre; • améliorer la qualité du perfectionnement des compétences; • faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et donner l'information nécessaire pour permettre des choix éclairés concernant le marché du travail.
Exigences en matière de reddition de comptes	<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"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • 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; • la production de rapports publics sur les résultats obtenus; • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	<p>Ces nouvelles dispositions contiennent en outre un engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.</p>
Langues officielles	<p>En élaborant et exécutant ses programmes admissibles, la Nouvelle-Écosse convient de tenir compte des besoins des communautés minoritaires de langue officielle de la province, de s'assurer que lorsque</p>

Nouvelle-Écosse	
Administration	<p>la demande de services dans l'une ou l'autre langue officielle est importante, ces services seront fournis dans cette langue officielle.</p> <p>C'est le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre qui est responsable de l'EMT. La province restructure actuellement la prestation de ses services par Emploi Nouvelle-Écosse.</p>
Consultations	<p>La province ne dispose d'aucun processus de consultation particulier en ce qui a trait à l'EMT.</p>
Alphabétisation et formation de base	<p>Les programmes <i>Bridging to Apprenticeship</i> (transition vers la formation d'apprenti) et <i>Age Advantage Plus</i> (pour les travailleurs plus âgés mis à pied) sont axés sur l'alphabétisation et la formation de base. Des fonds ont également été distribués à des initiatives d'apprentissage des adultes : le programme de littératie pour adultes de la province, le programme École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse et l'initiative <i>One Journey Work and Learn</i> (Parcours travail-formation) (pour les adultes prestataires de l'aide sociale); les programmes de formation en milieu de travail (littératie et formation de base) et <i>English in the Workplace</i> (anglais au travail).</p>

Nouvelle-Écosse (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
Accès pour la clientèle et prestation de services	600	6 00	300	300	200	200	22 000	26 %
Développement des compétences dans le cadre du marché du travail	4 100	4 100	5 100	5 100	5 100	5 100	28 600	14 %
Participation et rétention de la population active	200	200	300	300	400	400	18 000	21 %
Développement de la population active	200	200	300	300	300	300	16 000	19 %
Administration	0,066	0,066	0,066	0,066	0,066	0,066	400	0,47 %
Totaux (en milliers de dollars)	14 100	14 100	14 100	14 100	14 100	14 100	84 600	100 %

Activités financées en vertu de l'EMT en Nouvelle-Écosse

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues	
Accès pour la clientèle et prestation de services	0,171	<p>Objectif(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'équité en matière d'accès pour les clients, peu importe la source de leur revenu Examiner les lacunes liées aux secteurs à forte demande au chapitre des systèmes et des programmes Assurer l'intégration de nouveaux programmes et la capacité d'appuyer et de mesurer les résultats chez les clients 		<ul style="list-style-type: none"> Soutien aux femmes immigrantes afin de permettre à celles-ci d'accroître leurs capacités d'emploi et de travail autonome par l'acquisition de divers titres de compétences, de formations linguistiques en anglais et de services conseils aux entreprises Soutien à des femmes sans emploi de divers milieux afin de leur permettre de se préparer à intégrer le marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi dans les domaines des métiers et des technologies en leur offrant des ateliers spécialisés dans un cadre aidant, centré sur les femmes Soutien aux travailleurs plus âgés (de 55 à 64 ans) afin de leur permettre d'acquérir les compétences et les outils nécessaires à la 			<ul style="list-style-type: none"> Soutien aux apprenants adultes autochtones aux prises avec de multiples barrières afin de leur permettre d'élaborer un plan de formation pour progresser dans leur cheminement professionnel par l'entremise de formation en matière d'employabilité, <i>d'alphabetisation et de compétences essentielles</i> Formation destinée à accroître l'employabilité et l'estime de soi des jeunes afin de leur permettre d'intégrer le marché du travail ou de poursuivre des études en formation des adultes Soutien à l'intégration des immigrants francophone au sein du marché du travail en appuyant la tenue d'un salon de l'emploi et la prestation de services 	5,9322	<p>Planification du marché du travail Collaboration avec les intervenants pour accroître la qualité de l'information sur le marché du travail et de coordonner les investissements pour les groupes prioritaires</p> <p>Création d'entreprise et conseils en entrepreneuriat Mesures de soutien à la prestation de services conseils pour les groupes de clients envisageant le travail autonome comme moyen de participer au marché du travail</p> <p>Programmes d'employabilité Programmes visant à faciliter la participation au marché du travail pour les groupes prioritaires</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				réussite de leur réintégration au sein du marché du travail par l'entremise de services d'aide à l'emploi, de <i>formation de base</i> et d'expérience de travail		conseils aux entreprises		
				<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'accès aux <i>programmes de formation de base et d'alphabétisation</i> pour des centaines de Néo-Écossais sans emploi 				
Développement des compétences dans le cadre du marché du travail	1,998	Objectif(s) : <ul style="list-style-type: none"> Augmenter les <i>compétences professionnelles et essentielles</i> des particuliers et du système afin de favoriser une meilleure préparation à l'intégration des clients 	Exemples d'activités :	<ul style="list-style-type: none"> Soutien à la mise en œuvre d'un programme de formation en construction et d'employabilité pour les Afro-Canadiens sans emploi dans le secteur des métiers. Ce programme permet aux membres de la communauté noire d'enrichir leurs compétences, d'obtenir des attestations et d'acquérir des compétences en milieu de travail afin d'accroître la présence de cette communauté au sein du secteur de la 		<ul style="list-style-type: none"> Soutien à plus de 220 clients dans plus de neuf collectivités par l'entremise du programme d'apprentissage pour adultes GAP (ALP-GAP), qui rehausse le potentiel d'employabilité des participants, du point de vue pratique et du point de vue des connaissances, par l'enseignement d'aptitudes à la vie quotidienne, de même que par l'apprentissage des adultes et l'expérience de travail, pour amener les participants à 	6,161	<p>Skills Up! Programme pour les Afro-Néo-Écossais admissibles nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences afin d'obtenir un bon emploi. <i>Skills Up!</i> permet aux participants de recevoir de l'aide financière pouvant inclure les frais de scolarité, de subsistance, de transport et tout autre coût lié à leur formation</p> <p>Works For You Soutien de projets dans l'ensemble de la province, ayant pour but d'accroître le degré d'employabilité des clients de l'EMT et</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues	
				<p>construction en Nouvelle-Écosse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien auprès de plus de 200 clients dans 9 collectivités par l'entremise du programme d'apprentissage pour adultes GAP (ALP-GAP), qui rehausse le potentiel d'employabilité des participants, du point de vue pratique et du point de vue des connaissances, par l'enseignement d'aptitudes à la vie quotidienne, de même que par l'<i>apprentissage des adultes (programmes ALP II et III)</i> et l'expérience de travail, pour amener les participants à réintégrer le marché du travail • Soutien d'une initiative visant à susciter et à appuyer la participation des Autochtones à des carrières pertinentes ou ayant trait à l'exploration, à l'exploitation, à la 			<p>réintégrer le marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien auprès de récents immigrants en matière de logiciels axés sur la formation professionnelle, la formation en milieu de travail et les <i>compétences essentielles</i>, afin d'accroître leur degré d'employabilité • Soutien à la prestation d'un programme de formation en construction et d'employabilité pour les Afro-Néo-Écossais sans emploi dans le secteur des métiers. Ce programme permet à ses participants d'enrichir leurs compétences, d'obtenir des attestations et d'acquérir des compétences en milieu de travail • Investissements de plus de 2,5 millions de dollars dans des programmes d'apprentissage des adultes axés sur <i>l'alphabétisation et la</i> 		<p>d'amener ceux-ci à participer au marché du travail. L'objectif des projets devrait consister à intégrer ou à réintégrer les clients dans des emplois stables et assurables</p> <p>Employabilité</p> <p>Formation axée sur des compétences</p> <p>Aide à l'apprentissage linguistique</p> <p>Initiatives d'apprentissage pour les adultes</p> <p>Activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien aux interventions en matière de formation continue et de perfectionnement des compétences à des fins d'employabilité • Formation linguistique et informatique, <i>alphabétisation et formation de base</i> afin de favoriser l'accès à un emploi intéressant et la conservation de celui-ci

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				production ou à l'industrie du pétrole et du gaz		<i>formation de base</i> , afin de faciliter la transition des participants vers le marché de l'emploi <ul style="list-style-type: none"> Investissements de plus de 1,5 million de dollars dans le financement d'un programme pilote destiné à aider les Afro-Néo-Écossais à acquérir des compétences et à se perfectionner dans le but de participer au marché du travail Investissement de 1 224 516 \$ dans des programmes et des services de développement du marché du travail pour les Autochtones de la Nouvelle-Écosse 		
Participation et rétention de la population active	1,502	Objectif(s) : <ul style="list-style-type: none"> Faciliter activement l'obtention et la conservation des emplois pour les participants au marché du travail par l'entremise de programmes d'engagement en collaboration avec des employeurs 		Soutien à la prestation de mesures de soutien en cas de problèmes d'emploi ou de nature professionnelle (conseils, dépannage, soutien technique) auprès de plus de 150 personnes atteintes d'un handicap dans toute la Nouvelle-Écosse, afin de permettre à celles-ci de demeurer actives sur le marché du travail		<ul style="list-style-type: none"> Soutien au développement de la capacité des employeurs de la Nouvelle-Écosse pour ce qui est de répondre aux exigences actuelles et futures du marché du travail dans les domaines des métiers et des technologies par l'entremise de la formation, du 	4,711	Compétences professionnelles transférables Initiatives de sensibilisation des employeurs afin de promouvoir l'embauche de personnes appartenant à des groupes prioritaires Programme intégré d'attestation et d'expérience

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		Exemple de projet : Modèle de participation au marché du travail permettant à des personnes sans emploi d'accéder à un <i>programme de formation de base adapté</i> chez un employeur aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'employeur participe à la conception du modèle de formation et au choix des participants. Les possibilités de stage pratique peuvent donner directement accès à un emploi stable auprès de l'employeur, une fois le programme réussi		Financement d'un projet pilote visant la mise en œuvre et la prestation de services d'évaluation et de reconnaissance des acquis et des modules de programme nécessaires, conformément au programme provincial de préposé en soins de longue durée. Cette initiative a été conçue pour répondre aux besoins des travailleurs en soins de première ligne cherchant à enrichir leurs connaissances actuelles ou à obtenir leur attestation de préposé en soins de longue durée		recrutement et du maintien en emploi de femmes qualifiées issues de milieux divers <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à la prestation de conseils en matière de planification et de déploiement d'entreprise auprès d'entrepreneurs de tous les âges appartenant à des groupes ciblés • Investissement de 405 000 \$ pour soutenir le programme de formation continue de préposé en soins de longue durée offert en lien avec l'École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse. Le taux de placement des personnes ayant obtenu leur attestation de préposé en soins de longue durée au cours des deux dernières années s'est élevé à 96 %. Plus d'une centaine de préposés ont ainsi obtenu leur attestation et un emploi • Financement de plus de 2 M\$ pour aider les 		professionnelle Programmes de perfectionnement des compétences en partenariat avec les employeurs pour les groupes de clients prioritaires (comme les immigrants), incluant l'apprentissage des adultes, la formation en milieu de travail, le mentorat et des placements professionnels Réaménagement de la main-d'œuvre Soutien en cas de crise professionnelle pour les travailleurs déplacés (perfectionnement des compétences, accompagnement professionnel et mentorat)

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						personnes ayant un handicap à améliorer leurs perspectives d'emploi par l'entremise de programmes notamment liés à la conservation d'un emploi, à l'accompagnement en milieu de travail, au soutien après l'embauche, de même qu'à l'alphabétisation et à la formation de base		
Développement de la population active	0,786	Objectif(s) : <ul style="list-style-type: none"> • Œuvrer à développer les compétences des travailleurs peu spécialisés déjà intégrés au marché du travail et la capacité du milieu en ce qui a trait à l'appui offert à ces travailleurs 		Soutien d'initiatives de formation en anglais au travail, afin d'aider les nouveaux arrivants salariés ou travailleurs autonomes à acquérir des compétences linguistiques en milieu de travail (langage nécessaire au service à la clientèle, prononciation, techniques de présentation, rédaction de courriels, de rapports et de lettres		<ul style="list-style-type: none"> • Soutien destiné aux femmes immigrantes sans emploi ou détenant un emploi peu spécialisé, afin de leur permettre d'enrichir leurs capacités de travail autonome par l'entremise de l'acquisition d'attestations, de conseils en matière entrepreneuriale et de formation linguistique • Financement de plus de 2,27 millions de dollars pour aider les nouveaux arrivants et les immigrants à accroître leur degré 	3,211	Compétences essentielles en milieu de travail Mise en œuvre de <i>programmes de compétences essentielles en milieu de travail</i> Anglais en milieu de travail Amélioration des compétences en anglais pour les salariés et les travailleurs autonomes Programmes d'adaptation des employeurs <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des employeurs afin de promouvoir les initiatives

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Investissement réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						d'employabilité par l'entremise de formations linguistiques enrichies et propres à leur domaine professionnel, de mesures d'aide à l'emploi et à la création d'entreprise et de programmes de transition pour les professionnels formés à l'étranger		d'apprentissage pour les employés, dans le but d'accroître la productivité <ul style="list-style-type: none"> • Pratiques efficaces en matière de gestion des ressources humaines, afin de créer des milieux de travail plus sains
Administration	0,078							
TOTAL	4,536		16,300		15,400		20,015	

Plan d'investissement du FTFS par secteur prioritaire

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009-2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles
Stratégie d'intervention sur le marché du travail		<p>Objectif : Soutien auprès des personnes, des employeurs et des collectivités touchés par des réaménagements de la main-d'œuvre, des mises à pied massives et des fermetures</p> <p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Financement d'initiatives de recyclage et de transition pour les personnes déplacées par le ralentissement industriel en Nouvelle-Écosse. Les services suivants ont notamment été offerts : conseils en matière d'emploi, ateliers, programmes de perfectionnement et de formation pour les travailleurs des secteurs de la fabrication, de l'aérospatiale, de l'agriculture, du tourisme et des centres de contact Soutien à la mise en œuvre de plans de développement de la main-d'œuvre pour les personnes appartenant aux communautés afro-néo-écossaise, autochtone, acadienne/francophone et handicapées 		<p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Financement d'initiatives de recyclage et de transition pour les personnes déplacées par le ralentissement industriel en Nouvelle-Écosse. Les services suivants ont notamment été offerts : conseils en matière d'emploi, ateliers, programmes de perfectionnement et de formation Soutien d'une initiative visant l'alignement du secteur de la pêche avec les initiatives du MPO dans les secteurs de l'écoétiquetage, de la durabilité écologique et de la certification
Stabilisation et développement de la main-d'œuvre		<p>Objectif : Aide au maintien de la participation des gens au marché du travail par l'entremise de formation en milieu professionnel</p>		<p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soutien à l'élaboration et à la prestation de formation en gestion financière à l'intention des propriétaires de petites entreprises des

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009-2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles
		<p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à la prestation d’ateliers par des constructeurs de bateaux professionnels formés en industrie, afin d’améliorer les compétences de la main-d’œuvre actuelle en ce qui a trait aux nouveaux procédés de fabrication, à l’estimation, à l’étude de marché, à la commercialisation et à la gestion d’entreprise • Aide à la prestation de formations en <i>compétences essentielles</i> et de formations axées sur l’acquisition de compétences liées à des métiers avec garantie d’emploi en fin de formation pour plus de 150 Néo-Écossais. Les secteurs des soins de santé, du tourisme et du camionnage ont notamment reçu de l’aide par l’entremise de cette initiative <i>One Journey Work and Learn</i> (Parcours vers le travail et l’apprentissage) • Financement de formations en milieu de travail et axées sur des industries visées pour les nouveaux employés afin de favoriser une transition efficace et harmonieuse vers des emplois à plein temps auprès d’entreprises néo-écossaises • Déploiement de l’initiative sur la formation en milieu de travail (WEI) de la Nouvelle-Écosse, visant à offrir aux travailleurs 		<p>régions rurales de la Nouvelle-Écosse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la prestation de formations en <i>compétences essentielles</i> et de formations axées sur l’acquisition de compétences liées à des métiers avec garantie d’emploi en fin de formation pour plus de 150 Néo-Écossais. Les secteurs des soins de santé, du tourisme et du camionnage ont notamment reçu de l’aide par l’entremise de cette initiative

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009-2010 Investissement réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles
		d'entreprises néo-écossaises de la formation de base et de la formation en alphabétisation.		
Croissance et développement du marché du travail		<p>Objectif : Mise en œuvre d'initiatives novatrices de développement de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins liés à la croissance caractérisant certains secteurs</p> <p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à la conception d'<i>examens pratiques de stages afin de venir en aide aux personnes éprouvant des difficultés dans les examens écrits</i>, pour permettre à celles-ci de recevoir leur certificat d'aptitudes professionnelles en faisant physiquement la preuve de leurs compétences et de leurs capacités • Financement d'un programme de transition pour aider les infirmières formées à l'étranger à s'intégrer au sein du marché du travail et, notamment, à recevoir leur titre d'infirmière • Attribution de subventions salariales aux entreprises prenant de l'expansion et créant de nouveaux emplois pour soutenir la croissance du marché du travail 		<p>Faits saillants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution de subventions salariales aux entreprises prenant de l'expansion et créant de nouveaux emplois pour soutenir la croissance du marché du travail
TOTAL	8,212		7,400	

Nunavut

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Eva Aariak• Edward Duru Directeur (intérimaire), division des Services de l'apprentissage des adultes et de l'éducation postsecondaire
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Eva Aariak
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Eva Aariak

Définition de l'alphabétisation

Définition tirée de la *Stratégie de formation des adultes du Nunavut*

L'alphabétisation va au-delà du seul savoir lire, écrire ou calculer. C'est aussi l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information requise pour bien fonctionner en société et dans son environnement social. Au Nunavut, cela signifie un rattachement à la langue et à la culture. L'alphabétisation désigne l'aptitude des gens à comprendre et à utiliser l'information à la maison, au travail et dans la communauté. L'alphabétisation c'est aussi pour les individus la capacité de fonctionner dans leur environnement en faisant usage de pensée critique et en prenant des décisions éclairées au sujet de leurs besoins. On considère que les étudiants qui possèdent les compétences de lecture, d'écriture et de calcul requises pour poursuivre des études collégiales ou universitaires sont alphabétisés. Dans le contexte du Nunavut, on considère également qu'un chasseur est alphabétisé s'il connaît la terre, qu'il peut réparer sa motoneige ou tendre des filets sous la glace. L'étudiant tout comme le chasseur sont des membres actifs de la société du Nunavut. Dans le cadre de la présente Stratégie, l'alphabétisation désigne à un niveau égal l'alphabétisation en inuktitut, en inuinnaqtun et en anglais.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En novembre 2004, le gouvernement du Nunavut et la société Nunavut Tunngavik inc. (NTI), qui représente les Inuit en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, ont annoncé qu'ils travailleraient ensemble à l'élaboration d'une stratégie en matière de formation des adultes. Une ébauche de cette stratégie a été rendue publique des mois de novembre 2005 à mars 2006, afin de permettre à la population de l'examiner et de la commenter. La version définitive incorpore les remarques enregistrées durant cette période de consultation.

On y formule la vision suivante :

Nous imaginons un territoire où les Nunavummiut pourront, grâce aux apprentissages et à la formation, acquérir les compétences qui leur permettront de saisir les occasions qui s'offrent à eux et ainsi participer pleinement au développement culturel, social et économique du Nunavut. Le Nunavut deviendra un lieu où nos buts communs seront atteints par la collaboration, la coopération et l'investissement dans nos ressources humaines.

Les principaux objectifs de la stratégie y sont formulés comme suit :

- solliciter la participation des apprenants adultes;
- faire en sorte que les langues inuit servent de fondement pour la formation des adultes;
- favoriser la réussite des apprenants adultes;
- s'assurer que les communautés sont des partenaires égaux en vue de déterminer et de développer des programmes et des services d'éducation des adultes;
- accroître l'accessibilité pour tous les Nunavummiut;
- assurer la qualité des apprentissages;
- accroître la coordination et le soutien des apprentissages;
- assurer une répartition adéquate des ressources;
- évaluer les responsabilités.

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

La formation des adultes se divise en six niveaux, allant de l'alphabétisation de base à des cours équivalant à la 12^e année. Cette formation permet aux participants d'apprendre ou de réapprendre les compétences requises pour atteindre leurs objectifs personnels, éducatifs ou professionnels.

Il arrive souvent qu'on s'y inscrive en guise de première étape vers l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. On peut par ailleurs suivre les cours de base à temps plein ou à temps partiel.

Le ministère de l'Éducation entretient de nombreux partenariats pour promouvoir l'alphabétisation. La division des Services de l'apprentissage des adultes et de l'éducation postsecondaire contribue à la mise au point d'initiatives en ce sens et, en collaboration avec d'autres organismes, offre du soutien aux programmes visant à augmenter le niveau d'alphabétisme d'un bout à l'autre du Nunavut. De plus, cette division coordonne l'élaboration des politiques en la matière, crée des stratégies de prestation, surveille et évalue les effets des taux d'alphabétisme, établit les normes à suivre, contribue à la sensibilisation du public et sert d'agent de liaison avec les organismes de financement nationaux.

Le NAC offre quant à lui des programmes d'alphabétisation et de formation de base des adultes (FBA) dans 23 des 26 collectivités du Nunavut grâce à son réseau de centres d'apprentissage communautaires. Chacun de ces centres dispose d'un éducateur agissant à titre de cadre responsable de la planification, de l'organisation, de la prestation et de l'évaluation de tous les programmes offerts.

En plus des programmes d'alphabétisation et de FBA, le NAC offre des cours préparatoires conçus pour rehausser les aptitudes à l'emploi des participants. La formation se répartit en heures de recyclage scolaire, de transmission de compétences professionnelles, d'acquisition de connaissances pratiques (aptitudes utiles dans la vie quotidienne) et d'expérience de travail.

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

Relativement au milieu de travail, la *Stratégie de formation des adultes du Nunavut* recommande les mesures suivantes :

- sensibiliser les employés et les employeurs au sujet de l'importance de l'alphabétisation, et offrir aux employeurs des incitatifs financiers et du soutien pour la mise sur pied de programmes d'alphabétisation en milieu de travail;
- encourager l'instauration d'activités servant à augmenter l'alphabétisation en milieu de travail.

L'alphabétisation et la formation de base sont des priorités pour le Nunavut. Le Fonds d'alphabétisation communautaire (*Community Literacy Fund*) accorde du soutien financier aux projets d'alphabétisation en milieu de travail. En partenariat avec le NAC, on a offert en 2009-2010 un programme-pilote fort réussi de formation préalable à l'emploi dans cinq collectivités de la région de Qikiqtani. On entend l'améliorer en ajoutant des notions relatives à la sécurité et aux ressources axées sur la formation de base en milieu de travail. Pour les clients employés, des efforts seront faits pour augmenter les niveaux d'alphabétisme professionnel en mettant sur pied des programmes de transmission de cette formation de base.

Le plan de 2011–2012 en vertu de l’EMT met l’accent sur l’alphabétisation et la formation de base :

- mettre en place de la formation en milieu de travail et des programmes d’alphabétisation en étendant le cours de préparation à l’emploi du NAC et en ajoutant de meilleures ressources pédagogiques dans le domaine de la formation de base;
- augmenter le niveau des compétences et de la formation de base afin d’améliorer les chances d’obtenir un emploi;
- donner de la formation sur les aptitudes utiles dans la vie quotidienne;
- faire appel au partenariat pour offrir des programmes qui permettent d’obtenir de l’expérience dans le cadre de projet (les groupes reçoivent de la formation pendant qu’ils participent à un projet communautaire).

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Les syndicats n’ont pas été membres de l’équipe à l’origine de la *Stratégie de formation des adultes au Nunavut*. On ne semble pas leur avoir réservé de rôle officiel.

Quelle est l’aide financière offerte? (aux travailleurs, aux syndicats)

Le Fonds d’alphabétisation communautaire offre un soutien financier aux organismes communautaires qui lancent des projets locaux visant à aider les résidents de leur collectivité à améliorer leur aptitude à la lecture et à l’écriture, et à sensibiliser les gens à l’importance de l’alphabétisme dans toutes les langues officielles du Nunavut. Les activités de sensibilisation communautaire, les activités communautaires, les activités en milieu de travail ou en milieu familial, l’élaboration de matériel, de ressources et de manuels d’apprentissage, la recherche en alphabétisation, de même que les approches nouvelles et novatrices en matière de projets d’alphabétisation comptent parmi les projets admissibles.

Le Programme de développement des compétences essentielles finance les formations axées sur l’acquisition de nouvelles compétences offertes aux chômeurs pour améliorer leur niveau d’employabilité. Durant la période où ils sont inscrits à un programme de formation approuvé, les participants du programme de développement peuvent recevoir de l’aide financière pour couvrir leurs frais de scolarité, leurs manuels, l’équipement nécessaire à leur formation, leurs frais de déplacement et les frais de garde, en plus d’une allocation de subsistance.

Nunavut	
Montant	3,082 millions (5 ans – cependant, la totalité du financement sera dépensée entre 2011–2012 et 2013–2014)
Date de signature	16 juillet 2009
Visées pour les personnes sans emploi	Personnes sans emploi qui ne sont pas prestataires de l'assurance-emploi, incluant, mais de façon non limitative, les prestataires d'aide sociale, les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les travailleurs plus âgés, les jeunes, les femmes, les personnes qui intègrent ou qui réintègrent le marché du travail, les gens sans emploi auparavant travailleurs autonomes et les immigrants. Les priorités sont notamment les suivantes : assurer/accroître la participation au marché du travail des personnes sans emploi non admissibles à l'assurance-emploi; rehausser les compétences des Nunavummiut pour leur permettre d'exercer un emploi rémunéré et d'accéder à l'autonomie; assurer/accroître les programmes destinés à appuyer le perfectionnement professionnel pour tous les citoyens du Nunavut
Visées pour les personnes employées	Personnes peu spécialisées ayant un emploi, plus particulièrement les travailleurs sans diplôme d'études secondaires ou sans attestation reconnue et les travailleurs dont le niveau de formation de base et d'alphabétisation est faible. Les priorités sont notamment les suivantes : enrichissement des compétences et du degré d'employabilité des personnes faisant actuellement partie de la main-d'œuvre du Nunavut, dont certaines sont peu spécialisées, accroître les niveaux d'alphabétisation dans les milieux de travail et collaborer avec les travailleurs et les employeurs afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation de main-d'œuvre
Priorités provinciales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formation, alphabétisation et développement des compétences 2. Mise en œuvre de programmes d'alphabétisation et de formation en milieu de travail en enrichissant la formation préparatoire à l'emploi du Collège de l'Arctique du Nunavut et par l'ajout de nouvelles ressources de formation de base 3. Augmentation du niveau d'habileté fondamentale et de compétences essentielles afin de multiplier les possibilités d'emploi 4. Enseignement d'aptitudes à la vie quotidienne 5. Programmes d'expérience de travail par projet (formation de groupe dans le cadre de la réalisation d'un projet communautaire)

6. Exploration de carrière et perfectionnement professionnel
 - Orientation et information professionnelles à l'intention de différents groupes
 - Service d'aiguillage pour les clients éventuels
 - Ateliers de développement communautaire
 - Programmes de mentorat et d'accompagnement en milieu de travail
 - Mesures de soutien après programme – soutien à la transition des personnes migrant de l'école publique au marché du travail; des programmes de formation à un placement en milieu professionnel, etc.
7. Information sur le marché du travail
 - Conception d'information pertinente sur le marché du travail, portant particulièrement sur les industries, les collectivités, les métiers, etc.
 - Élaboration d'une stratégie de développement de carrière/marché du travail pour le Nunavut
8. Engagement de la collectivité
 - Utilisation de consultations communautaires auprès des intervenants importants (conseils de hameaux, employeurs, organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, etc.) pour :
 - Soutenir des processus avisés en matière de planification et de développement de la main-d'œuvre
 - Participer à des initiatives de déploiement du marché du travail et d'évaluation des besoins de formation pouvant permettre des liens qui favoriseront et enrichiront la productivité du marché du travail
 - Renforcer la capacité d'attirer, d'instruire et de former des gens dans des domaines pertinents par rapport à la demande de main-d'œuvre de la collectivité et du territoire

Exigences en matière de reddition de comptes

Le cadre de responsabilité comporte les volets planification, rapports financiers, mesure du rendement, rapports publics et évaluation

Remplacement des dépenses

Conformément à une entente, ces sommes n'auront pas pour effet de se substituer au financement existant. De plus, bien que les Autochtones soient des clients admissibles, le

Nunavut	
	Canada se réserve le droit de continuer d'offrir ses propres programmes de main-d'œuvre pour les Autochtones. Une entente prévoit la coordination de ces activités par l'entremise du comité de gestion de l'EMT.
Langues officielles	En assurant l'élaboration et la prestation de ses programmes admissibles, le Nunavut s'engage à tenir compte des besoins des communautés minoritaires de langue française du Nunavut. Il veillera également à ce que des mesures d'aide ou des services soient offerts en français là où la demande est importante.
Administration	Le Nunavut a consenti à offrir ses programmes par l'entremise d'un système de prestation de services intégré et axé sur la clientèle.
Fonds de transition et de formation stratégique	Le Nunavut a reçu un financement de 3 208 000 \$ du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS). Cette somme sera utilisée pour aider les personnes sans emploi touchées par le ralentissement économique et les travailleurs œuvrant au sein de secteurs, de métiers ou de collectivités touchés par le ralentissement. Des programmes sont notamment offerts pour aider les clients à démarrer leur propre entreprise ou à devenir travailleurs autonomes, pour appuyer les projets de création d'emplois, pour favoriser la mobilité et le déplacement des travailleurs, pour soutenir la formation et le perfectionnement, de même que pour appuyer les employeurs et la communauté dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans ou de stratégies visant à composer avec les réaménagements de main-d'œuvre.
Consultations	<p>Selon le plan annuel de 2010-2011, « la création de ce plan repose sur le précédent plan d'EDMT, du plan FTFS/EMT pluriannuel et de discussions avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le personnel du ministère de l'Éducation œuvrant sur place; • la division de l'apprentissage du ministère de l'Éducation; • le personnel du Collège de l'Arctique du Nunavut; • le conseil d'apprentissage du Nunavut; • Service Canada /RHDCC; • la rencontre EDRHA/PCEA; • les transporteurs aériens First Air/ Canadian North • Peregrine Diamonds / Boart Longyear • La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs. »
Alphabétisation et formation de base	L'alphabétisation et les compétences essentielles sont des

Nunavut

priorités pour le Nunavut. En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, un programme pilote de formation préparatoire à l'emploi très réussi a été offert dans cinq collectivités de la région de Qikiqtani en 2009-2010. Le programme sera enrichi et son contenu sera modifié pour faire place à un volet de formation en matière de sécurité et à des ressources axées sur les compétences essentielles en milieu de travail. Pour les clients travailleurs, des efforts seront déployés afin d'accroître les degrés d'alphabétisation en milieu de travail par l'entremise de programmes de formation de base au travail.

Autres

L'entente exige que le Nunavut reconnaisse publiquement la contribution du gouvernement fédéral.

Nunavut – EMT initiale

Secteurs prioritaires	2011–2012 \$ de l'EMT	2012–2013 \$ de l'EMT	2013–2014 \$ de l'EMT	Totaux sur 5 ans \$ de l'EMT	% théorique	2009–2010 FTFS	2010–2011 FTFS
Formation, alphabétisation et acquisition de compétences	641 600	641 600	641 600	1 924 800	53 %	641 600	641 600
Perfectionnement professionnel et orientation de carrière	188 800	188 800	188 800	566 400	16 %	320 800	320 800
Information sur le marché du travail	94 400	94 400	94 400	283 200	8 %	160 400	160 400
Engagement des collectivités	141 600	141 600	141 600	424 800	12 %	240 600	240 600
Administration	141 600	141 600	141 600	424 800	12 %	240 600	240 600
Total (milliers)	1 208 000	1 208 000	1 208 000	3 624 000	100 %	1 604 000	1 604 000

Le Nunavut a choisi de n'utiliser que des fonds FTFS en 2009–2010 et en 2010–2011. Il a reporté tous les fonds de l'EMT pour 2008–2009, 2009–2010 et 2010–2011 aux exercices financiers de 2011–2012, 2012–2013 et 2013–2014.

Remarque : Le tableau figurant dans l'EMT initiale indiquait un total de 944 000 pour les exercices 2011–2012 à 2013–2014. Cependant, la somme des éléments totalise 1 208 000, chiffre utilisé dans le tableau ci-dessus.

Activités financées en vertu de l'EMT au Nunavut

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
Formation, alphabétisation et acquisition de compétences		<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement du niveau d'<i>habiletés fondamentales et de compétences de base</i> pour accroître les possibilités d'emploi • Offrir de la formation en matière de compétences de vie • Programmes d'expérience de travail par projet <p>Exemples d'initiatives</p> <p>Société d'énergie Qulliq Stage intensif : Ce projet a permis à 42 personnes (dans le cadre de l'EMT et de l'EDMT) de vivre une brève période de stage et d'évaluation auprès</p>	0,525	<p>Les programmes actuels en vertu de l'EMT :</p> <ul style="list-style-type: none"> • rehaussent le niveau d'habiletés fondamentales et de <i>compétences de base</i> pour accroître les possibilités d'emploi • offrent de la formation en matière de compétences de vie • mettent en œuvre des programmes d'expérience de travail par projet • Le programme de l'EMT a accueilli trop de participants et les fonds accordés au programme de subvention des clients ont été épuisés tôt durant l'exercice financier; cela signifie malheureusement que de nombreux clients du 	0,708	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de programmes d'alphabétisation et de formation en milieu de travail par l'entremise du déploiement du cours préparatoire à l'emploi du Collège de l'Arctique du Nunavut et par l'ajout de meilleures ressources en matière de <i>compétences essentielles</i> au sein du programme • Rehaussement du niveau d'<i>habiletés fondamentales et de compétences de base</i> pour accroître les possibilités d'emploi • Formation en matière de compétences de vie • Examiner nos partenariats pour établir des

⁹ Les dépenses réelles pour 2009–2010 sont tirées du Budget principal des dépenses, p. A-IV-1

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>du service public d'électricité du territoire. Les candidats ont reçu une formation en sécurité conforme aux normes de l'industrie et une expérience exploratoire en milieu de travail portant sur trois métiers d'apprentissage. La Société d'énergie Qulliq a évalué les candidats et a offert à 12 d'entre eux un poste à temps plein. On souhaite que ce projet pilote puisse être repris dans d'autres secteurs</p> <p>Formation à l'emploi dans le secteur minier On a subventionné la formation de certaines personnes à l'Institut de formation des opérateurs ingénieurs de l'Ontario afin de leur permettre d'occuper des métiers spécifiques à la mine d'or Agnico-Eagle de Meadowbank, actuellement en production près du lac</p>		<p>Nunavut ne peuvent se prévaloir du programme d'EDMT, puisque la participation au marché du travail n'est pas suffisante. De plus, les partenariats avec les programmes offerts au Collège de l'Arctique du Nunavut et au Centre de formation dans les métiers du Nunavut à Rankin Inlet ont connu beaucoup de succès, de même que le programme préalable à l'emploi offert dans de nombreuses collectivités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des partenariats avec la Société de formation de la mine Kivalliq et des partenaires pour les compétences et l'emploi des Autochtones, comme l'Association Kativak, les Partenaires pour le développement du Kivalliq et la Société de développement économique de Kitikmeot 		<p>programmes d'expérience de travail par projet (dans le cadre desquels un groupe reçoit de la formation tout en réalisant un projet communautaire)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information et conseils professionnels auprès de divers groupes ciblés • Service d'aiguillage pour les clients éventuels • Ateliers de développement communautaire • Programmes de mentorat et d'accompagnement en milieu de travail • Mesures de soutien après programme – soutien à la transition des personnes migrant de l'école publique au marché du travail; des programmes de formation à un placement en milieu professionnel, etc.

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>Baker. Par l'entremise de ce partenariat, les participants reçoivent une formation directement liée à un métier particulier (p. ex., opérateur d'équipement lourd et conducteur de chariot de roulage) et sont immédiatement embauchés à la mine. Des partenariats semblables sont en cours avec d'autres sociétés minières</p> <p>Formation préparatoire à l'emploi Le Collège de l'Arctique du Nunavut a créé un programme de formation préparatoire à l'emploi constitué de huit modules de trois semaines visant à favoriser la réussite du retour aux études des candidats et de leur intégration sur le marché du travail. Ces programmes pilotes ont été offerts dans</p>		<p>ont également permis de desservir plus de clients. Dans de nombreux les programmes ont été offerts par l'entremise du financement de l'un des organismes, alors qu'un autre fournissait les subventions nécessaires pour les clients.</p>		<p><i>Exemples d'initiatives</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'emploi dans le secteur minier. Le Ministère a actuellement un partenariat très réussi dans le cadre duquel des personnes sans emploi reçoivent une subvention pour suivre une formation à l'Institut de formation des opérateurs ingénieurs de l'Ontario dans des métiers spécifiques à la mine d'or Agnico-Eagle de Meadowbank, qui amorce des activités de production au lac Baker. Ce partenariat permet aux participants de recevoir une formation directement liée à un métier particulier (p. ex., opérateur d'équipement lourd et conducteur de chariot de roulage) et ceux-ci sont immédiatement embauchés à la mine. Cela se poursuivra avec d'autres employeurs, comme pour

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		cinq collectivités différentes durant l'année scolaire 2009–2010				<p>Qikiqtaaluk Logistics et le nettoyage de leur site de réseau DEW. Un certain nombre de clients ont déjà suivi une formation d'aide-opérateur de foreuse à couronne diamantée, ce qui en fait des candidats très convoités; les formations de ce genre se poursuivront (École des mines de Haileybury et Boart Longyear)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation préparatoire à l'emploi. Le Collège de l'Arctique du Nunavut a créé un programme de formation préparatoire à l'emploi constitué de huit modules de trois semaines visant à favoriser la réussite du retour aux études des candidats et de leur intégration sur le marché du travail. Devant le succès de ce programme, on compte le déployer dans d'autres collectivités et

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
						<p>selon d'autres modalités dans le futur</p> <ul style="list-style-type: none"> Formation de personnel pour les secteurs du transport aérien et de l'hôtellerie. Le Ministère a amorcé des discussions visant d'éventuels partenariats de formation avec les deux principaux transporteurs aériens : <i>Canadian North et First Air</i>. Le Ministère a participé à un salon de l'emploi à la fin octobre 2010, à Iqaluit, pour présenter aux jeunes tous les aspects de l'industrie du transport aérien. First Air compte amorcer une initiative de formation à l'été 2011. On compte également rejoindre davantage l'industrie de l'hôtellerie cette année
Perfectionnement professionnel et orientation de		<ul style="list-style-type: none"> Information professionnelle et orientation pour divers groupes ciblés 	0,300	Programmes actuels en vertu de l'EMT : <ul style="list-style-type: none"> Information professionnelle et orientation pour divers 		[Fusionné avec le point Formation, alphabétisation et acquisition de compétences]

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
carrière		<ul style="list-style-type: none"> • Services d'aiguillage pour les clients éventuels • Ateliers de développement communautaires • Programmes de mentorat et d'accompagnement professionnel • Mesures de soutien après programme – soutien à la transition des personnes migrant de l'école publique au marché du travail; des programmes de formation à un placement en milieu professionnel, etc. 		<p>groupes ciblés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services d'aiguillage pour les clients éventuels • Ateliers de développement communautaire • Programmes de mentorat et d'accompagnement professionnel • Maintien des mesures de soutien après programme – soutien à la transition des personnes migrant de l'école publique au marché du travail; des programmes de formation à un placement en milieu professionnel, etc. • Exploration avec d'autres secteurs d'activité professionnelle, comme l'industrie du transport aérien, pour mettre en œuvre des projets comme le stage de la Société d'énergie Qulliq, afin d'établir plus de programmes d'exploration 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				professionnelle au Nunavut; un projet avec First Air a connu beaucoup de succès à cet égard		
Information sur le marché du travail			0,015	<ul style="list-style-type: none"> Le travail lié au cadre de services en matière de développement professionnel au Nunavut s'est poursuivi et se poursuivra en 2011–2012 	0	<ul style="list-style-type: none"> Achèvement de la stratégie de services en matière de développement professionnel au Nunavut
Engagement des collectivités		<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de consultations communautaires auprès des intervenants importants (conseils de hameaux, employeurs, organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, etc.) pour : <ul style="list-style-type: none"> soutenir des processus avisés en matière de planification et de développement de la main-d'œuvre participer à des initiatives de 		<ul style="list-style-type: none"> Organiser des ateliers d'engagement des collectivités dans l'ensemble de la communauté, ainsi que des tournées régionales par des équipes de membre du personnel et, possiblement, des ressources supplémentaires comme des animateurs et la participation d'autres groupes d'intervenants; cette initiative a connu un certain succès, mais en raison de problèmes en matière de capacité du personnel, elle n'a pas été 	.094	<p>Utilisation de consultations communautaires auprès des intervenants importants (conseils de hameaux, employeurs, organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, etc.) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> soutenir des processus avisés en matière de planification et de développement de la main-d'œuvre participer à des initiatives de déploiement du marché du travail et d'évaluation des besoins de formation pouvant permettre des liens qui favoriseront et

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>déploiement du marché du travail et d'évaluation des besoins de formation pouvant permettre des liens qui favoriseront et enrichiront la productivité du marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ renforcer la capacité d'attirer, d'instruire et de former des gens dans des domaines pertinents par rapport à la demande de main-d'œuvre de la collectivité et du territoire 		<p>entièrement mise en œuvre; le personnel actuel recevra en novembre 2011 de la formation sur le renforcement des capacités des collectivités; chaque région déploie sa capacité et sa planification en vue de cet engagement continu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modification des programmes existants et possibilité de mise en œuvre de nouveaux programmes par l'entremise de la formation opérationnelle du personnel et d'une campagne d'information publique; Les programmes Formation en cours d'emploi et Option du travail autonome ont été modifiés de façon à intégrer les clients de l'EMT et les prestations accessibles en vertu de ces programmes ont été prolongées. 		<p>enrichiront la productivité du marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la capacité d'attirer, d'instruire et de former des gens dans des domaines pertinents par rapport à la demande de main-d'œuvre de la collectivité et du territoire

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
Administration			.375	<ul style="list-style-type: none"> Continuer d'enrichir la capacité du personnel par l'entremise de formations continues et de l'établissement de mesures de soutien appropriées pour le personnel; la majeure partie du personnel affecté au développement de carrière a continué de participer au programme d'attestation d'intervenant en développement de carrière offert par le Collège de l'Arctique du Nunavut; tout le personnel a continué de recevoir de la formation opérationnelle; un certain nombre de collègues du département ont également participé à ces occasions de développement professionnel, comme l'ont fait des membres d'autres groupes d'intervenants, comme le personnel de l'organisme commanditaire 	.156	<ul style="list-style-type: none"> Continuer de renforcer la capacité du personnel par l'entremise de la formation continue et établir des mesures de soutien appropriées pour le personnel Poursuivre l'enrichissement de l'actuel système de gestion de cas de clients afin de mieux servir les clients et de produire les rapports appropriés; cela inclura notamment l'identification des bons indicateurs de réussite chez les clients et l'utilisation des questionnaires de satisfaction de la clientèle Organiser des ateliers d'engagement communautaires par l'entremise des collectivités et des tournées régionales d'équipes de personnel, en y intégrant peut-être des ressources supplémentaires, comme

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				du programme PCEA <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'amélioration de l'actuel système de gestion des cas de clients afin de mieux desservir les clients et de produire des rapports appropriés; cela suppose notamment le repérage des indicateurs de réussite appropriés chez les clients et l'utilisation des questionnaires de satisfaction de la clientèle; la majeure partie du travail de réaménagement du système de gestion des cas de clients est terminée et les travaux à venir sont planifiés par l'entremise de consultations auprès de RHDCC. Ce système de gestion des cas a également été rendu accessible à d'autres groupes d'intervenants et devient la norme en matière de gestion des cas de clients à des fins de services de 		des animateurs, et en faisant appel à la participation d'autres groupes d'intervenants <ul style="list-style-type: none"> • Préparer une campagne de communication complète pour sensibiliser tous les intervenants au perfectionnement professionnel et aux possibilités offertes par les programmes

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
				<p>développement de carrière en milieu de travail pour un certain nombre d'organisations. Des travaux complémentaires devraient se poursuivre en 2012 pour appuyer du mieux possible l'évaluation officielle de l'EMT et les demandes en perpétuel changement en ce qui a trait à la production de rapports</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechercher des options de programmes appropriées en examinant les pratiques exemplaires qui ont cours ailleurs <ul style="list-style-type: none"> • La capacité du personnel a rendu difficile la concrétisation de cette initiative. Cependant, l'Option du travail autonome a été modifiée à la suite de consultations. 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Investissement réel ⁹	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Investissement réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2012 Investissement prévu	2011–2012 Activités prévues
TOTAL	0,966		1,502		0,959	

Note 1 : Les recherches se poursuivront afin d'améliorer l'information sur le marché du travail au Nunavut. Cela peut également supposer un examen de l'utilisation éventuelle du système d'information sur les compétences communautaires du Nunavut à cet égard. Le rapport final du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail indique que cette application pourrait constituer un volet inestimable du processus de planification stratégique au Nunavut, une fois entièrement déployé. On espère voir le système d'information sur les compétences communautaires du Nunavut atteindre son plein potentiel, moyennant les ressources adéquates.

Note 2 : Le budget administratif sera utilisé pour couvrir les coûts liés au perfectionnement du système de gestion des cas de clients du Nunavut afin de permettre la production de rapports appropriés en ce qui a trait à l'EMT et aux ressources humaines liées à la prestation des programmes relevant de l'EMT.

Ontario

Ministère responsable de l’alphabétisation	Ministère responsable de la Formation et des Collèges et Universités
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Glen Murray
Ministère responsable de l’Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère responsable de la Formation et des Collèges et Universités
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Glen Murray
Ministère responsable de l’alphabétisation en milieu de travail	Ministère responsable de la Formation et des Collèges et Universités
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L’hon. Glen Murray

Définition de l’alphabétisation

Définition du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) :

Savoir lire et écrire est une compétence essentielle à la vie de tous les jours, aussi bien au travail, à domicile, à l’école que dans la collectivité. Cette compétence permet aux gens de poursuivre leurs études et leur formation et de trouver et garder des emplois. Elle est le fondement nécessaire à l’acquisition d’autres compétences et elle peut aider les gens à devenir plus autonomes.

Politique en matière d’alphabétisation des adultes

L’*Examen de l’éducation des adultes* a été lancé en 2004 à la demande du MFCU et du ministère de l’Éducation dans le but de proposer un cadre stratégique en la matière et de recommander l’adoption de mesures qui appuieraient et amélioreraient cette démarche en Ontario. L’examen était centré sur les programmes dont l’objectif est d’aider les adultes à poursuivre leurs études et leur formation, à trouver ou à conserver un emploi ou à participer davantage à la vie de leur collectivité.

Cet examen a requis des consultations auprès d'un vaste éventail d'intervenants, dont on a publié les commentaires dans le rapport de 2005 intitulé *L'Ontario apprend*, en les répartissant selon les huit thèmes suivants :

1. l'éducation des adultes, un élément essentiel du système éducatif de l'Ontario;
2. les itinéraires des apprenants;
3. l'intégration des programmes;
4. les partenariats;
5. la reddition des comptes, les résultats et le financement;
6. l'accès à l'éducation des adultes;
7. les technologies de l'information et des communications dans l'éducation des adultes;
8. l'innovation et l'excellence dans l'enseignement et l'apprentissage.

Les recommandations du rapport « fournissent une orientation quant aux mesures qui permettront au gouvernement de mettre en place [un] cadre stratégique ». Ce cadre proposera des mesures dans six domaines clés :

1. l'investissement et le perfectionnement des compétences;
2. les itinéraires des apprenants;
3. l'accessibilité et l'inclusion;
4. l'innovation et l'excellence dans l'enseignement et l'apprentissage;
5. le financement et la reddition des comptes;
6. la recherche.

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

Par l'entremise du programme Alphabétisation et de formation de base (AFB), on finance les initiatives en ce sens, de même que les projets de rattrapage scolaire. Il aide les adultes dont les compétences sont inférieures à celles acquises en 9^e année. Le volet du rattrapage scolaire les prépare par ailleurs aux cours collégiaux ou techniques. Il est offert aux adultes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, mais dont les compétences dépassent le niveau de la 9^e année.

Les objectifs du programme d'AFB sont les suivants :

- contribuer à la mise en place en Ontario d'un système intégré d'éducation des adultes qui appuie l'éducation permanente;
- aider les organismes d'alphabétisation à offrir aux apprenantes et apprenants des services de qualité répondant à leurs besoins;
- axer les services d'alphabétisation sur les adultes qui en ont le plus besoin;
- engager la responsabilité des organismes envers le gouvernement, le public et les apprenantes et apprenants;
- favoriser des liens plus étroits entre l'alphabétisation et l'emploi.

Il a deux fonctions : la première est la prestation des services d'AFB et la seconde est de contribuer au développement de ces services. Parmi ces derniers figurent l'évaluation du niveau d'alphabétisation, l'information et l'aiguillage, l'élaboration d'un plan de formation, la formation elle-même et le suivi. Le Programme prévoit en outre un soutien financier pour aider les organismes d'alphabétisation à améliorer leurs mécanismes de prestation et à réaliser pour ce faire des travaux de recherche et de développement.

On compte 268 organismes qui reçoivent des fonds pour assurer la prestation de services d'AFB. Ces organismes appartiennent à la catégorie des collèges, des centres communautaires ou des commissions scolaires, et desservent quatre types de clientèle : les personnes anglophones, sourdes, francophones et autochtones.

Le Programme d'AFB est en pleine transformation. De trois parcours possibles (vers l'autonomie, la formation ou l'éducation), on a migré à cinq, soit vers l'emploi, l'autonomie, les études secondaires, les études postsecondaires ou la formation en apprentissage. Les cinq niveaux d'AFB ont été remplacés par trois, qui sont le reflet de ceux des compétences essentielles acquises. On a mis au point un programme commun susceptible de répondre aux exigences de chaque parcours transitionnel par l'intermédiaire d'activités pratiques visant à apprendre à maîtriser un jeu de six de ces compétences.

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

Dans le budget ontarien de 2009, on annonçait un investissement de 90 millions de dollars sur deux ans (2009-2010 et 2010-2011) pour bonifier les programmes d'AFB comme élément clé de la stratégie économique de la province. Ces fonds faisaient partie des mesures de stimulation prévues par le gouvernement fédéral (Fonds de transition et de formation stratégique).

En septembre 2009, un appel de propositions a été lancé pour des projets d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail et à l'échelle communautaire pour aider les adultes touchés par le ralentissement économique à améliorer leur situation professionnelle. On avait alors affecté 13,6 millions de dollars à 35 de ces initiatives.

Un second appel de propositions découlant du budget provincial de 2009 ciblait plus précisément les projets pilotes axés sur la prestation de services d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail seulement.

Ce financement a pris fin le 31 mars 2011 et aucun nouveau financement n'a été annoncé à cet égard.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Les syndicats ne jouent aucun rôle officiel.

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

L'*Ontario Literacy Coalition* (coalition pour l'alphabétisation) a tendu la main à plusieurs organisations syndicales, y compris l'*Ontario Federation of Labour*, le *Canadian Auto Worker's union*, le Syndicat canadien de la fonction publique et *Unite Here*, pour mener des projets d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail.

Le programme *Deuxième carrière* procure quant à lui un soutien financier aux travailleurs mis à pied et les aide à obtenir de la formation en vue d'obtenir des emplois dans des secteurs en forte demande.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est une initiative conjointe des gouvernements fédéral et provincial qui vise à proposer aux travailleurs âgés en chômage dans des collectivités vulnérables des programmes visant à accroître leur employabilité, à les réintégrer sur le marché du travail et à faire en sorte qu'ils demeurent des travailleurs actifs et productifs pendant que leurs collectivités font l'objet d'ajustements. L'alphabétisation est l'une des visées possibles de ces programmes.

Ontario	
Montant	1,2 milliard de dollars (6 ans)
Date de signature	21 février 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<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"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et d'autres membres de groupes sous-représentés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	Formation pour les travailleurs peu spécialisés, soit ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou de certification reconnue en Ontario ou qui ont un faible niveau d'alphabétisation et de formation de base.
Priorités provinciales	<p><i>Formation relative aux compétences techniques</i> — formation propre à l'occupation qui favorise la participation au marché du travail, comble les lacunes en matière de compétence, s'attaque aux coûts en tant qu'obstacle à la formation axée sur les compétences pour des personnes qui ne sont pas admissibles aux programmes de l'assurance-emploi et aide à répondre à la demande de gens de métier spécialisés.</p> <p><i>Intégration des immigrants au marché du travail</i> — projets ciblés de formation facilitant l'intégration, soutien financier, évaluation des titres étrangers et accroissement des possibilités d'acquérir une expérience de travail canadienne par l'explication approfondie du mentorat, de l'encadrement et d'autres mesures de soutien à l'expérience de travail.</p> <p><i>Formation relative aux habiletés de base et mesures de soutien connexes</i> — amélioration de l'accès à l'alphabétisation et à la formation de base, assurance que la formation relative aux compétences de base adaptées à certains métiers et à certaines occupations est offerte et création de nouvelles possibilités de formation relative aux compétences de base en milieu de travail.</p> <p><i>Mesures de soutien pour les personnes handicapées sur le</i></p>

Ontario	
	<i>marché du travail</i> – élimination des obstacles à la participation, à la formation et aux services d'emploi (interprètes gestuels, médias substitués, services d'auxiliaires, etc.) et création de plus d'incitatifs aux employeurs pour la formation en cours d'emploi, y compris des locaux et des services d'amélioration du milieu de travail.
Exigences en matière de reddition de comptes	<p>Les deux gouvernements s'engagent à orienter leurs démarches sur les résultats et à respecter des exigences rigoureuses en matière de reddition de compte. On parle notamment des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • l'évaluation des résultats et des avantages du financement; • la production de rapports publics sur les résultats obtenus; • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	On s'assurera que les investissements fédéraux s'ajoutent aux dépenses normales de la province.
Langues officielles	L'Ontario convient de continuer 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.
Administration	C'est le ministère de la Formation et des Collèges et Universités qui administre l'Entente sur le marché du travail (EMT). Son réseau Emploi Ontario en est le fournisseur de services, en s'occupant aussi de la supervision des contrats de prestation par des tiers.
Fonds de transition et de formation stratégique	L'Ontario a reçu un financement de 206 millions de dollars du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS), financement que la province a affecté à ses programmes existants.
Consultations	Des consultations avant et après le budget de 2009 ont été entamées avec le Groupe consultatif de la prestation des

Ontario

services (GCPS), des organismes d'alphabétisation, des groupes d'employeurs et des organisations francophones. On désigne les syndicats comme étant des intervenants clés, sans toutefois citer d'activités précises avec eux.

Alphabétisation et formation de base

Des fonds additionnels ont été affectés au programme Alphabétisation et formation de base et au programme de rattrapage scolaire. L'accent a été mis sur les clients du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes ayant un handicap ainsi que sur les personnes souhaitant hausser leur niveau d'alphabétisation par l'entremise du programme Deuxième carrière. De plus, les activités du programme Ontario au travail comprennent un questionnaire sur l'aptitude à lire à écrire, une évaluation de cette aptitude, de l'alphabétisation, ainsi qu'un programme de formation linguistique et d'éducation de base des adultes.

Ontario – 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
Formation relative aux compétences techniques	138 000	138 000	138 000	138 000	138 000	138 000	828 000	69 %
Intégration des immigrants au marché du travail	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000	96 000	8 %
Formation relative aux habiletés de base et mesures de soutien connexes	34 000	34 000	34 000	34 000	34 000	34 000	204 000	17 %
Mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap sur le marché du travail	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	36 000	3 %
Administration*	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	36 000	3 %
Totaux (en milliers de dollars)	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	1 200 000	100 %

*Ces montants sont des estimations fondées sur la différence entre les totaux de l'EMT et les dépenses annuelles par secteur prioritaire telles que décrites dans le plan de travail (1,2 milliard de dollars moins 1,164 milliard de dollars).

Activités financées en vertu de l'EMT en Ontario

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
Formation relative aux compétences techniques	63,1	<p>Les programmes ontariens suivants utilisent des fonds supplémentaires accordés en vertu de l'EMT pour offrir à plus de gens les compétences qu'il leur faut pour obtenir et conserver un emploi dans un contexte économique faisant l'objet d'importantes restructurations</p> <p>Connexion Emploi</p> <p>Programmes d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme d'apprentissage enregistré • Programme de préapprentissage • Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario • Programme d'apprentissage coopératif • Élargissement des programmes 	128,5	<p>Des fonds de l'EMT et du FTFS ont été affectés à une variété de programmes de l'Ontario qui aident les personnes à acquérir les compétences requises pour trouver et conserver un emploi dans une économie qui subit une restructuration importante</p> <p>Connexion Emploi</p> <p>Programme permettant d'outiller plus de gens afin qu'ils puissent accéder à des emplois plus viables en comblant l'écart entre les chercheurs d'emploi et les employeurs à la recherche de ressources humaines pour répondre aux besoins de leur entreprise</p> <p>Programmes d'apprentissage, dont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme d'apprentissage enregistré 	51,3	<p>Programmes d'apprentissage, dont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme d'apprentissage enregistré • Programme de préapprentissage • Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario • Programme d'apprentissage coopératif <p>Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA)</p> <p>Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative</p> <p>Deuxième carrière</p> <p>Deuxième carrière vise à aider les travailleurs mis à pied et sans emploi ayant besoin d'une formation axée sur des compétences afin de se trouver du</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réel	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		<ul style="list-style-type: none"> d'apprentissage Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage <p>Deuxième carrière</p> <p>Programme d'investissement stratégique dans les immobilisations pour la formation professionnelle</p> <p>Programme ontarien d'amélioration de la formation professionnelle</p>		<ul style="list-style-type: none"> Programme de préapprentissage Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario Programme d'apprentissage coopératif <p>Deuxième carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> Un meilleur accès à certaines professions et à certains métiers pour les personnes formées à l'étranger sous-employées ou sans emploi Un meilleur accès à des formations pour les personnes ne détenant pas les titres de compétences dont ils ont besoin Rehaussement des compétences et de l'employabilité des travailleurs sans emploi, principalement ceux qui ont subi une mise à pied à la suite du déclin de l'industrie dans laquelle ils œuvraient et qui ont 		<p>travail dans un domaine où les perspectives d'emploi sont concrètes. Deuxième carrière comporte notamment les activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> poursuite du financement lié à la formation axée sur les compétences en vertu d'Emploi Ontario (EO) aide accrue aux personnes peu spécialisées et travaillant dans les secteurs les plus touchés par le ralentissement économique, y compris les groupes vulnérables ajout de 30 000 places supplémentaires au sein du programme Deuxième carrière en deux ans les personnes visées peuvent avoir droit à une période de <i>recyclage scolaire</i> pouvant atteindre un an, au besoin, pour favoriser la formation axée sur les

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				<p>besoin d'acquérir des compétences dans des secteurs faisant l'objet d'une demande élevée.</p> <p>Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage</p> <p>Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative</p> <p>Immobilisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage (FAIA) Programme d'investissement stratégique dans les immobilisations pour la formation professionnelle Programme ontarien d'amélioration de la formation professionnelle (POAFP) 		<p>compétences; la durée maximale de la formation axée sur les compétences ne peut excéder deux ans, à l'exclusion d'une période de formation linguistique ou de <i>recyclage scolaire</i> maximale d'un an</p> <ul style="list-style-type: none"> les travailleurs mis à pied doivent contribuer financièrement aux coûts de leur plan de formation et le ministère peut fournir une somme maximale de 28 000 \$ pour les frais de scolarité, de manuels, de transport et de subsistance, selon les besoins démontrés de chacun des participants; des mesures de soutien supplémentaires peuvent également être accordées pour l'adaptation liée à un handicap, les personnes à charge, le logement à l'extérieur et le recyclage scolaire

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
						<p>Immobilisations destinées à favoriser et à appuyer la formation et l'acquisition de compétences spécialisées, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage (FAIA) • Programme d'investissement stratégique dans les immobilisations pour la formation professionnelle • Programme ontarien d'amélioration de la formation professionnelle (POAFP)
Intégration des immigrants au marché du travail	25,9	Les programmes ontariens suivants ont permis l'attribution de sommes supplémentaires en vertu de l'EMT pour permettre à de nouveaux arrivants détenant des compétences spécialisées de rehausser leur niveau d'employabilité et de participation au marché du travail <ul style="list-style-type: none"> • Formation relais 	39,7	Des ressources financières relevant de l'EMT ont été attribuées par l'entremise d'une variété de programmes en Ontario visant à aider les nouveaux arrivants détenant des compétences spécialisées à rehausser leur niveau d'employabilité et de participation au marché du travail	37,9	Programmes visant à aider les nouveaux arrivants détenant des compétences spécialisées à rehausser leur niveau d'employabilité et de participation au marché du travail, notamment : <p>Formation relais et formation linguistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la coordination des approches avec les

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réel	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		<ul style="list-style-type: none"> • Formation linguistique/ ALS • Programme de stages dans la FPO pour les individus formés à l'étranger • Programmes de formation à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger 		<p>Programmes de formation relais pour les immigrants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'accès à des programmes de formation relais pour les immigrants, afin de rehausser le degré d'employabilité de ceux-ci • Il a ainsi été possible d'évaluer et de vérifier les titres de compétences étrangers d'un plus grand nombre de nouveaux arrivants dans un délai raisonnable <p>Formation linguistique (ALS/FLS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'accès à de la formation linguistique pour les adultes dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou le français 		<p>services d'emploi existants en Ontario, les services d'établissement, de formation relais et de formation linguistique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer des occasions permettant aux personnes formées à l'étranger de répondre rapidement aux exigences d'obtention de leur permis d'exercice de leur profession en Ontario <p>Programme de stages dans la FPO pour les individus formés à l'étranger :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroître les possibilités d'acquisition d'expérience de travail au Canada pour les personnes formées à l'étranger, par l'entremise de stages comportant du mentorat et d'autres mesures de soutien à la formation

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réel	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				<p>Programme de stages dans la FPO pour les individus formés à l'étranger</p> <ul style="list-style-type: none"> Un plus grand nombre de personnes formées à l'étranger ont pu acquérir une expérience au Canada afin de rehausser leur niveau d'employabilité 		<p>Formation à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger :</p> <ul style="list-style-type: none"> Offrir des postes de formation et d'évaluation aux diplômés en médecine formés à l'étranger, afin de leur permettre d'obtenir les qualifications et les modalités d'inscription nécessaires pour pouvoir exercer la médecine en Ontario.
				<p>Formation à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger</p>		<p>Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ce programme donne accès à des bourses pouvant atteindre 5 000 \$ pour couvrir les frais de formation directs
				<p>Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais</p>		<p>Projet collégial visant à favoriser l'intégration et l'emploi des immigrants :</p> <ul style="list-style-type: none"> De plus nombreux immigrants formés à l'étranger ont eu accès à des programmes et à des services leur étant offerts dans les collèges ontariens afin de les aider à obtenir
				<p>Projet collégial visant à favoriser l'intégration et l'emploi des immigrants</p>		<p>Projet collégial visant à favoriser l'intégration et l'emploi des immigrants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Permet aux immigrants formés à l'étranger d'accéder à des

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				un emploi plus rapidement et plus efficacement		programmes et à des services, notamment à des services conseils et à des services d'aiguillage dans les 24 collèges
Formation relative aux habiletés de base et mesures de soutien connexes et mesures de soutien pour les personnes ayant un handicap sur le marché du travail	52,1	Les programmes ontariens suivants ont rendu possible des investissements supplémentaires en vertu de l'EMT pour aider plus de gens à acquérir les habiletés de base nécessaires pour accéder à des formations spécialisées plus poussées ou pour obtenir ou conserver un emploi grâce au perfectionnement de leurs compétences <i>Alphabétisation et formation de base, incluant le recyclage scolaire</i> <ul style="list-style-type: none"> Déploiement des mesures de soutien destinées aux adultes ayant besoin de rehausser leur niveau d'<i>alphabétisation et de formation de base</i> avant d'intégrer un emploi ou une formation ou d'y cheminer 	87,6	Des ressources financières relevant de l'EMT ont été attribuées par l'entremise d'une variété de programmes en Ontario visant à aider plus de gens à acquérir les habiletés de base nécessaires pour accéder à des formation spécialisées plus poussées ou pour obtenir ou conserver un emploi grâce au perfectionnement de leurs compétences <i>Alphabétisation et formation de base</i> <ul style="list-style-type: none"> Programme permettant à plus de gens de s'approprier les habiletés nécessaires pour poursuivre des études plus avancées et pour acquérir des compétences, ou pour migrer vers un emploi stable 	104,1	Alphabétisation et formation de base Déploiement des mesures de soutien à l'intention des adultes ayant besoin de rehausser leur niveau d'alphabétisation et leurs habiletés de base avant d'intégrer le marché du travail ou une formation, ou d'y cheminer Le programme vise les clients du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et d'Ontario au travail, de même que les personnes ayant besoin de rehausser leur degré d'alphabétisation avant de recevoir une formation axée sur les compétences auprès du programme Deuxième carrière Voici des exemples d'activités mises en œuvres en Ontario :

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		<p>Projets communautaires novateurs</p> <p>Apprentissage à distance / cybercanal pour les malentendants</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'accès à la formation en <i>alphabétisation</i> pour les personnes dont la situation rend difficile la formation en personne, notamment les personnes vivant en milieu rural ou éloigné, principalement par l'entremise de solutions axées sur la collectivité <p><i>Alphabétisation en milieu de travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Initiative ayant permis à plus de gens d'accéder à des emplois plus viables en comblant l'écart entre les chercheurs d'emploi et les employeurs à la recherche de ressources humaines pour répondre aux besoins de leur entreprise 		<ul style="list-style-type: none"> <i>Amélioration de l'accès à la formation en alphabétisation</i> pour les gens dont la situation rend difficile la formation en personne, dont ceux qui vivent en milieu rural ou éloigné <p>Emplois d'été pour les jeunes</p> <ul style="list-style-type: none"> Programme visant à permettre à plus d'étudiants de gagner un revenu de travail d'été et de disposer ainsi des ressources financières nécessaires pour fréquenter un programme d'études postsecondaires ou d'acquérir des compétences <p>Ontario au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> Aide à l'emploi Prestations d'emploi et prestations pour la participation à des services d'aide à l'emploi Meilleur taux de 		<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des activités d'alphabétisation et de formation de base, incluant le recyclage scolaire Apprentissage à distance/cybercanal pour les malentendants Alphabétisation en milieu de travail <p>Stratégie Emplois d'étés pour les jeunes</p> <p>Déploiement des possibilités et des programmes d'emploi et de travail autonome durant la saison estivale, surtout pour les jeunes vivant dans des quartiers dans le besoin et pour ceux qui exploitent des entreprises estivales dirigées par des étudiants</p> <p>Services élargis d'aide à l'emploi pour les personnes vulnérables</p> <p>Stratégie visant à offrir du soutien aux gens vulnérables dont la participation au marché du travail est marginale et qui</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		<p>Emplois d’été pour les jeunes</p> <ul style="list-style-type: none"> Déploiement des possibilités et des programmes d’emploi et de travail autonome durant la saison estivale, surtout pour les jeunes vivant dans des quartiers dans le besoin et pour ceux qui exploitent des entreprises estivales dirigées par des étudiants <p>Ontario au travail – Activités d’aide à l’emploi, prestations d’emploi et prestations pour la participation à des services d’aide à l’emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> Les activités d’aide à l’emploi offertes sont conçues pour aider les participants à acquérir les compétences nécessaires à leur cheminement vers un emploi stable 		<p>persévérance dans les activités préparatoires à l’emploi et les formations</p> <ul style="list-style-type: none"> Meilleure participation aux formations et meilleur taux de réussite <p>Programme ontarien de soutien aux personnes ayant un handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> Accroissement de la participation des personnes atteintes d’une incapacité développementales à la prise de décisions liées aux mesures de soutien qu’elles reçoivent et à l’aide dont elles ont besoin Accroissement des possibilités de participation des personnes atteintes d’un handicap aux activités de la collectivité (p. ex., travail et/ou activités bénévoles) 		<p>font partie des personnes les plus touchées en période de difficulté économique. Projets destinés à aider les Autochtones à accéder à des formations et des services d’emploi adaptés à leur réalité culturelle dans les secteurs en plein essor que constituent l’énergie, les mines et l’économie verte, par des initiatives comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> des formations liées à des métiers spécialisés des placements en milieu de travail, assortis d’une formation sur place durant ou après le perfectionnement ou l’acquisition des compétences liées à l’emploi Des services d’accompagnement et de mentorat durant la formation et le placement, durant une période pouvant atteindre six mois après l’embauche

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réel	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		<p>Programme ontarien de soutien aux personnes ayant un handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versement de prestations pour inciter les participants à intégrer le marché du travail, à cheminer vers l'indépendance financière ou pour les aider à couvrir les dépenses initiales liées à l'intégration d'un emploi ou d'activités d'emploi 		<p>Services aux personnes ayant une incapacité intellectuelle – planification gérée par la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement des mesures de soutien en matière de planification offertes pour faciliter la transition d'une étape de vie à l'autre <p>Ontario au travail – Services élargis d'aide à l'emploi pour les personnes vulnérables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la capacité de service pour soutenir l'intégration des personnes vulnérables à des services d'emploi permettant le maintien des résultats escomptés en la matière • Conscientisation accrue des prestataires d'aide sociale et d'autres groupes vulnérables quant aux programmes et aux ressources accessibles, 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Recyclage scolaire</i> au besoin, pour répondre aux exigences du milieu de travail ou de l'emploi occupé <p>Ontario au travail : Activités d'aide à l'emploi Les activités d'aide à l'emploi suivantes ont notamment cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire de dépistage en matière d'alphabétisation, évaluation et formation • Formation linguistique et formation de base des adultes • Mesures de soutien au travail autonome • Formation axée sur les compétences liées à des métiers particuliers • Programme axé sur l'apprentissage, le travail et les compétences parentales • Placements en milieu de travail

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008– 2009 Réal	2008–2009 Activités réelles	2009– 2010 Réal	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				de même qu'à la façon de se prévaloir des mesures d'aide nécessaires		<ul style="list-style-type: none"> • Placement en milieu de travail avec mesures incitatives • Placement en milieu communautaire <p>Ontario au travail : Prestations d'emploi et prestations pour la participation à des activités d'aide à l'emploi</p> <p>Programme ontarien de soutien aux personnes ayant un handicap</p> <p>Services aux personnes ayant une incapacité intellectuelle – planification gérée par la personne</p> <p>Services élargis d'aide à l'emploi pour les personnes vulnérables d'Ontario au Travail Comprennent notamment la gestion intensive de cas, de même que des services et des mesures d'aide pour les clients de l'aide sociale</p>
TOTAL	141,1		255,8		193,7	

Activités en vertu du FTFS

Secteur prioritaire (en millions de dollars)	2009– 2010 Réel I	2009–2010 Activités réelles	2010– 2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
Formation axée sur les compétences techniques	103,2	Voir l'information figurant dans le tableau ci-dessus. Les dépenses relevant expressément du FTFS ne sont pas relevés à part de celles qui relèvent de l'EMT dans ce secteur prioritaire	103,9	Financement investi dans le programme Deuxième carrière – voir les détails dans le tableau ci-dessus
TOTAL	103,2		103,9	

Île-du-Prince-Édouard

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Innovation et des Études supérieures
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Allen F. Roach • Barbara Macnutt Gestionnaire, Secrétariat des initiatives en alphabétisation
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l'Innovation et des Études supérieures
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Allen F. Roach • Birt MacKinnon Directeur, Compétences Î.-P.-É.
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l'Innovation et des Études supérieures
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Allen F. Roach • Barbara Macnutt Gestionnaire, Secrétariat des initiatives en alphabétisation • <i>Workplace Learning PEI inc.</i> est l'organisme partenaire

Définition de l'alphabétisation

Le document intitulé *Literacy and Adult Education Strategy*, publié en 1996, définit l'alphabétisation comme suit :

Compétences requises pour lire et réagir aux textes imprimés couramment trouvés au travail, à la maison et au sein de la collectivité. (L'alphabétisation de base correspond à une éducation de la 1^{re} à la 6^e année, et l'alphabétisation fonctionnelle, à une éducation de la 7^e à la 12^e année.) [traduction]

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En 1996, la Province a publié le document intitulé *Tough Challenges, Great Rewards: A Literacy and Adult Education Strategy* (gros défis, grosses récompenses, une stratégie en matière d'alphabétisation et d'éducation des adultes). L'énoncé de mission qui sous-tendait l'ensemble de cette stratégie voulait que l'accès à la formation continue soit un droit fondamental de tous les apprenants adultes. À cette fin, on demandait au

ministère de l'Éducation de mettre au point un système intégré et un modèle de financement apte à le soutenir. Le Ministère devait en outre élaborer des programmes en fonction d'une série de principes directeurs, y compris celui de lier l'alphabétisation au perfectionnement continu, au développement socioéconomique de la province et à l'établissement de solides partenariats. Si le rapport faisait référence aux défis que devraient surmonter les travailleurs et les employeurs, on n'y trouvait pourtant aucune recommandation précise quant à la formation en milieu de travail.

Il ne semble pas y avoir eu d'autres énoncés de politique en ce sens depuis 1996.

En collaboration avec trois autres provinces atlantiques, l'Île-du-Prince-Édouard a lancé une campagne de sensibilisation qui s'étalera sur quatre ans. Son slogan est « L'alphabétisation, ça me touche plus que je le pense ». Dans un premier temps, huit messages publicitaires télévisés (quatre en français et quatre en anglais) informeront la population de la région quant à l'importance d'un bon niveau d'alphabétisation et de formation de base. Lors de la deuxième phase, la campagne mobilisera la création de partenariats avec des intervenants et des employeurs, et encouragera les apprenants adultes à participer à des programmes d'apprentissage à leur intention.

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

À l'Île-du-Prince-Édouard, c'est le Secrétariat des initiatives en alphabétisation qui est responsable de tous les projets dans ce domaine, y compris la *Literacy/Adult Basic Education Initiative* (initiative en alphabétisation/formation de base des adultes), *Family Literacy* (alphabétisation des familles), la gestion de *Workplace Learning PEI inc.*, la mise au point de politiques et de normes en la matière, ainsi que le processus de certification des éducateurs pour adultes.

Les personnes de 18 ans et plus ayant quitté les bancs d'école depuis au moins un an peuvent participer aux programmes d'alphabétisation et de formation de base des adultes. Le *Holland College* offre un de ces programmes sans frais de scolarité dans 13 campus et six centres communautaires (*Community Learning Centres*, ou CLC). Les apprenants ont ainsi la possibilité de remplir les exigences d'un certificat d'études secondaires pour adultes (*PEI High School Graduation Certificate for Mature Students*), de s'inscrire dans un programme de préparation au test de connaissances générales (GED) ou de participer à d'autres cours d'acquisition de littératie/numératie pour renforcer leurs compétences. Tout comme la Société éducative de l'Île-du-Prince-Édouard, sept centres de ressources pour les familles (*Family Resource Centres*) offrent en outre des cours d'alphabétisation de base, de langue seconde et de perfectionnement professionnel.

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

L'organisme *Workplace Learning PEI inc.* a été créé en 1997 pour aider les entreprises à suivre le rythme d'évolution rapide de l'économie actuelle. Exigeant et diversifié, le marché du travail requiert en effet que les employeurs comme les employés s'engagent dans un processus d'apprentissage continu. *Workplace Learning PEI inc.* a reçu du Conseil canadien sur l'apprentissage le prix « Passez le flambeau », qui rend hommage aux approches les plus novatrices au pays.

En 2009, *Workplace Learning PEI inc.* a offert à quelque 1 025 l'un ou l'autre de ses services, soit :

- l'évaluation de la formation de base;
- l'évaluation des capacités de lecture;
- l'évaluation des besoins organisationnels;
- la transmission de la formation de base;
- des séances d'information sur la formation de base;
- des séances d'information sur l'apprentissage en milieu de travail;
- l'élaboration de plans d'apprentissage;
- la préparation aux tests GED;
- le perfectionnement professionnel d'éducateurs pour adultes;
- le programme *Computers for Communities* (ordinateurs pour les collectivités);
- la consultation en matière d'alphabétisation et de formation de base.

Un agent itinérant de *Workplace Learning PEI inc.* visite les milieux de travail et en évalue gratuitement les besoins en matière de formation. Il recommande ensuite la marche à suivre et travaille avec une équipe de projet sur place pour mettre sur pied des programmes sur mesure, y compris, sans toutefois s'y limiter :

- la préparation à la certification;
- la préparation au diplôme d'équivalence de 12^e année (GED);
- l'écriture dans le contexte professionnel;
- les communications en milieu de travail;
- les compétences pour les superviseurs;
- la formation de base en informatique;
- d'autres programmes personnalisés.

L'agent aide en outre l'équipe à trouver du financement pour couvrir une partie des coûts de la formation. L'employeur ou le syndicat pourrait avoir à assumer la rémunération de l'instructeur, ainsi que les frais liés au matériel et aux fournitures nécessaires. L'entreprise pourrait aussi fournir une classe ou d'autres services non financiers, tout en offrant des congés à ses employés pour leur permettre de participer.

Le plan de l'Île-du-Prince-Édouard en vertu de l'EMT prévoit des initiatives axées sur l'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail. Des fonds sont en effet affectés aux éléments suivants :

- Formation en milieu de travail : formation de base et compétences propres à l'emploi.
- Formation Î.-P.-É. : assistance aux particuliers qui veulent obtenir une formation (y compris sur les compétences de base).
- Autochtones (surmonter les obstacles, y compris ceux relatifs à la formation de base).

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Il n'y avait aucune information quant au rôle des syndicats.

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

On peut obtenir du financement pour les initiatives en milieu de travail par l'intermédiaire du partenariat *Workplace Learning PEI inc.*

Île-du-Prince-Édouard	
Montant	12,6 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	5 septembre 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<p>Pour les personnes sans emploi non admissibles aux mesures de soutien en vertu du programme de l'assurance-emploi, y compris les groupes sous-représentés au sein du marché du travail, comme</p> <ul style="list-style-type: none"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou qui réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	<p>Pour les travailleurs peu spécialisés non admissibles aux mesures de soutien en vertu du programme de l'assurance-emploi, y compris les groupes sous-représentés au sein du marché du travail, comme</p> <ul style="list-style-type: none"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou qui réintègrent le marché du travail.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une diversité de mesures de soutien aux particuliers et aux employeurs en appuyant la formation axée sur des compétences adaptées à des métiers particuliers, afin de rehausser les niveaux de compétence; • accroître l'investissement des industries en matière de planification des ressources humaines afin de favoriser la formation des employés, d'accroître la compétitivité, de même que d'appuyer la croissance économique et la création d'emplois; • améliorer l'accès à la formation en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles en effectuant un lien essentiel avec le marché du travail et la formation supplémentaire.
Exigences en matière de reddition de comptes	<p>L'Entente sur le marché du travail renferme notamment les engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • élaborer des plans annuels et mobiliser les intervenants; • gérer les ressources financières accordées en vertu de

Île-du-Prince-Édouard	
	<p>l'entente;</p> <ul style="list-style-type: none"> • mesurer les résultats et les bienfaits engendrés par les investissements à trois égards : participants, prestation des services et résultats; • rendre les résultats publics régulièrement; • revoir et évaluer les activités régulièrement.
Remplacement des dépenses	Ces nouvelles dispositions renferment également l'engagement d'éviter que les investissements fédéraux entraînent un remplacement des dépenses provinciales normales au sein du marché du travail.
Langues officielles	Dans l'élaboration et la prestation de ses programmes et de ses services admissibles, la province tiendra compte des besoins de ses communautés minoritaires de langue officielle et veillera, lorsque la demande est importante, à offrir les services dans l'une ou l'autre des langues officielle.
Administration	<i>SkillsPEI</i> est une division du ministère de l'Innovation et des Études supérieures. Elle a été créée pour gérer la prestation des programmes de formation axés sur les compétences financés par l'entremise de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) et l'Entente sur le marché du travail (EMT) Canada-Île-du-Prince-Édouard.
Fonds de transition et de formation stratégique	L'Île-du-Prince-Édouard a reçu 6 M\$ pour venir en aide aux personnes touchées par le récent ralentissement économique. Cette somme a été répartie entre les programmes existants.
Consultations	Pour contribuer à l'élaboration du plan annuel EMT-FTFS, des séances de consultation ont eu lieu à divers endroits de l'Île-du-Prince-Édouard, afin de permettre la cueillette de commentaires sur les enjeux liés au marché du travail et de conseils sur les programmes actuels et futurs. <i>SkillsPEI</i> a reçu des commentaires de partenaires fédéraux et provinciaux, d'employeurs du secteur privé, d'organismes gérant actuellement la prestation des programmes, d'organismes communautaires travaillant auprès des groupes et des secteurs prioritaires, d'établissements d'enseignement postsecondaire et de l'industrie. Aux fins de ce processus, on a tenu compte des commentaires figurant dans les propositions présentées, dans les documents de travail et dans les rapports transmis par des intervenants qui travaillent à

Île-du-Prince-Édouard

l'amélioration des divers volets de la main-d'œuvre à l'Île-du-Prince-Édouard. On ne parle cependant pas des syndicats.

Alphabétisation et formation de base

Le *Workplace Training Program* (programme de formation en milieu de travail) et *Training PEI* (formation Î.-P.-E.) visent spécifiquement la formation de base et les compétences essentielles. Les programmes *Workforce Re-Entry Assistance* (aide à la réintégration au marché du travail) et *Community Engagement* (engagement communautaire) visent à aider les apprenants adultes par l'entremise de conseils et de gestion de cas. La nouvelle initiative s'adressant aux Autochtones vise plus précisément la formation de base. Des sommes sont aussi expressément affectées à l'organisme *Workplace Learning PEI*.

Île-du-Prince-Édouard – EMT initiale

Secteurs prioritaires	2008– 2009	2009– 2010	2010– 2011	2011– 2012	2012– 2013	2013– 2014	Totaux sur 6 ans	% théorique
Programmes et services de formation en milieu de travail	700	700	700	700	700	700	4,200	33 %
Formation axée sur les compétences de base et les compétences techniques	500	500	500	500	500	500	3,000	24 %
Information en matière de perfectionnement professionnel	300	300	300	300	300	300	1,800	14 %
Engagement communautaire	200	200	200	200	200	200	1,200	10 %
Accessibilité pour les clients, administration et TI	400	400	400	400	400	400	2,400	19 %
Totaux (en milliers de dollars)	2 100	2 100	2 100	2 100	2 100	2 100	12 600	100 %

Activités financées en vertu de l'EMT à l'Île-du-Prince-Édouard

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
Développement des compétences		Programme coopératif Permet à des étudiants de niveau postsecondaire de vivre une expérience d'emploi rémunérée de 12 à 16 semaines par l'entremise de placements		Training PEI (Formation Î.-P.-É.) Offre de l'aide financière à des fins de formation axée sur des compétences. Cette aide peut notamment servir à payer les frais de scolarité et de subsistance pour les personnes suivant un programme d'études ou de formation postsecondaire Expérience coopérative (700 000 \$) Permet à des étudiants de niveau postsecondaire de vivre une expérience d'emploi rémunérée de 12 à 16 semaines par l'entremise de placements Programme de stages au sein de la fonction publique Permet à des diplômés de niveau postsecondaire de vivre une expérience d'emploi au sein du		Training PEI (Formation Î.-P.-É.) (470 286 \$) Programme destiné à aider des gens à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi. Il peut s'agir de <i>compétences de base ou avancées</i> , acquises par l'entremise d'une aide directe aux personnes et, au besoin, d'une contribution à un établissement de formation financé par la province pour couvrir les frais de scolarité Programme de stages au sein de la fonction publique (3 100 000 \$) Permet à des diplômés de niveau postsecondaire de vivre une expérience d'emploi liée à leurs compétences et à leur formation. Ce programme contribuera à la transition des diplômés vers le marché du travail.		Training PEI (Formation Î.-P.-É.) (633 384 \$) Programme offrant de l'aide financière aux personnes admissibles afin de les aider à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour obtenir un emploi intéressant et stable Programme de stages au sein de la fonction publique (200 000 \$) Permet à des diplômés de niveau postsecondaire de vivre une expérience d'emploi liée à leurs compétences et à leur formation. Ce programme contribuera à la transition des diplômés vers le marché du travail. Expérience coopérative (100 000 \$) Aide les élèves à effectuer une session de travail au sein du secteur privé au cours de leurs 3 ^e et 4 ^e années de formation.

¹⁰ Le rapport annuel de 2009–2010 du ministère de l'Innovation et des Études supérieures ne précise pas quelles activités ont été financées par l'EMT et par le FTFS.

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
				gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard		Programme coopératif (200 000 \$) Aide les étudiants à effectuer une session de travail au sein du secteur privé.		
Mentorat				Soutien à l'emploi pour les clients de l'aide sociale (250 000 \$) Accorde un financement permettant de soutenir une gestion de cas plus intensive dans le cas des clients de l'aide sociale nécessitant plus d'aide pour se prévaloir des possibilités de participation au marché du travail qui s'offrent à eux. Le programme sera en lien avec des services comme l'exploration de carrière, la formation linguistique, <i>l'alphabétisation</i> , l'acquisition de compétences, de même que les possibilités de formation de niveau secondaire et postsecondaire		Gestion de cas intensive (129 000 \$) Accorder le financement nécessaire pour soutenir une gestion de cas plus intensive dans le cas des clients de l'aide sociale nécessitant plus d'aide pour se prévaloir des possibilités de participation au marché du travail qui s'offrent à eux. Cette clientèle ciblée se heurte à de multiples barrières dans un climat de plus en plus concurrentiel où les travailleurs ayant un niveau de formation et de compétences élevé sont très demandés Programme de mentorat professionnel/entrepreneurial (200 000 \$) L'objectif consiste à aider les nouveaux entrepreneurs à améliorer leurs activités en créant un réseau de dirigeants d'entreprises établis disposés à faire part de		Services de soutien à l'emploi (35 000 \$) Accorde un financement permettant, par l'entremise d'un fournisseur de services externe, de soutenir une gestion de cas plus intensive dans le cas des clients de l'aide sociale nécessitant plus d'aide pour intégrer le marché du travail. Cette clientèle ciblée se heurte à de multiples barrières dans un climat de plus en plus concurrentiel où les travailleurs ayant un niveau de formation et de compétences élevé sont très demandés Youth Connect (connexion jeunesse) (300 000 \$) Ce programme offrira aux jeunes des ateliers qui leur permettront d'acquérir des compétences de vie et d'employabilité, suivis

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
						leurs connaissances et de leurs compétences. De plus, ce programme gèrera les placements de jeunes au sein des collectivités de toute l'Île-du-Prince-Édouard, afin de favoriser le transfert de compétences de la part de gens de carrière expérimentés		d'une expérience d'emploi intégrée

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
Placement professionnel durable			<p>Employ PEI (embauche Î.-P.-É.) Programme incitant les employeurs à embaucher des personnes admissibles et à leur offrir de l'expérience en milieu de travail pour rehausser leurs compétences et leur niveau d'employabilité</p> <p>Immigrant Work Experience PEI (Expérience de travail pour immigrants Î.-P.-É.) (200 000 \$) Offre une expérience de travail à court terme aux immigrants</p> <p>Self-Employ PEI (travail autonome Î.-P.-É.) Aide les nouveaux diplômés, les membres des groupes prioritaires en vertu de l'EMT et les personnes subissant les répercussions du ralentissement économique à démarrer une entreprise, par l'entremise d'une allocation hebdomadaire durant une période de 52 semaines</p>		<p>Employ PEI (embauche Î.-P.-É.) (220 050 \$) Programme destiné à venir en aide aux personnes ayant des difficultés à obtenir un emploi en offrant à un employeur une subvention salariale pour compenser une partie du salaire durant la période d'embauche initiale. Des mesures de soutien financier plus élevées seront envisagées pour les groupes prioritaires</p> <p>Immigrant Work Experience PEI (Expérience de travail pour immigrants Î.-P.-É.) (207 667 \$) Initiative offrant aux nouveaux immigrants une expérience de travail afin de les aider à accéder à un emploi durable. Les employeurs reçoivent une subvention salariale pour compenser une partie des coûts liés à l'embauche d'un immigrant</p> <p>Self-Employ PEI (travail autonome Î.-P.-É.) (261 200 \$) Mesures de soutien</p>	<p>Employ PEI (embauche Î.-P.-É.) (286 615 \$) Programme destiné à venir en aide aux personnes ayant des difficultés à obtenir un emploi en offrant à un employeur une subvention salariale pour compenser une partie du salaire durant la période d'embauche initiale</p> <p>Employ PEI – Persons with Disabilities (embauche Î.-P.-É. – personnes ayant un handicap) <i>SkillsPEI</i> fera équipe avec Service Canada et d'autres ministères/organismes de la province pour collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes axés sur le marché du travail qui aideront les personnes ciblées à intégrer un emploi</p> <p>Immigrant Work Experience PEI (Expérience de travail pour immigrants Î.-P.-É.) (205 220 \$) Initiative offrant aux nouveaux immigrants</p>		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
						financier et entrepreneurial à des personnes dans le but de les aider à démarrer leur entreprise		<p>une expérience de travail afin de les aider à accéder à un emploi durable. Les employeurs reçoivent une subvention salariale pour compenser une partie des coûts liés à l'embauche d'un immigrant</p> <p>Self-Employ PEI (travail autonome Î.-P.-É.) (240 000 \$) Mesures de soutien financier et entrepreneurial à des personnes dans le but de les aider à démarrer leur entreprise</p> <p>Self-Employ PEI – Immigrants (travail autonome pour immigrants Î.-P.-É.) Mentorat et soutien à l'intention des entrepreneurs immigrants, afin de les aider à démarrer une entreprise. Le programme contribuera à atténuer les barrières particulières auxquelles font face les immigrants au moment du démarrage d'une entreprise</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
Développement de la main-d'œuvre		<p>Formation en milieu de travail (250 000 \$) Les employeurs ont souvent besoin d'aide pour permettre à leurs employés d'acquérir une <i>formation de base</i> ou des compétences liées à un emploi en particulier. Cette initiative permettra d'offrir du soutien financier aux employeurs des secteurs prioritaires ayant moins de 100 employés, afin de les appuyer dans la conception et la prestation de formations liées à des emplois particuliers. Ce programme soutiendra les initiatives de formation en finançant une partie du salaire des employés durant leur formation, de même que d'autres coûts liés à la formation.</p> <p>Engagement communautaire (100 000 \$)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le centre de formation continue de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard contribuera à résoudre 		<p>Formation en milieu de travail Les employeurs ont souvent besoin d'aide pour permettre à leurs employés d'acquérir une <i>formation de base</i> ou des compétences liées à un emploi en particulier. Cette initiative permettra d'offrir du soutien financier aux employeurs des secteurs prioritaires ayant moins de 100 employés, afin de les appuyer dans la conception et la prestation de formations liées à des emplois particuliers. Ce programme soutiendra les initiatives de formation en finançant une partie du salaire des employés durant leur formation, de même que d'autres coûts liés à la formation</p> <p>Centre de formation continue (125 000 \$) Prodigue du soutien aux apprenants adultes de 25 ans et plus désireux de faire des études à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard</p>		<p>Formation en milieu de travail (556 597 \$) Les employeurs ont souvent besoin d'aide pour permettre à leurs employés d'acquérir une <i>formation de base</i> ou des compétences liées à un emploi en particulier. Cette initiative permettra d'offrir du soutien financier aux employeurs des secteurs prioritaires ayant moins de 100 employés, afin de les appuyer dans la conception et la prestation de formations liées à des emplois particuliers. Ce programme soutiendra les initiatives de formation en finançant une partie du salaire des employés durant leur formation, de même que d'autres coûts liés à la formation.</p> <p>Centre de formation continue de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (100 000 \$) Le Centre offrira des possibilités d'apprentissage aux adultes, afin de rehausser</p>		<p>Formation en milieu de travail (501 061 \$) Les employeurs ont souvent besoin d'aide pour permettre à leurs employés d'acquérir une <i>formation de base</i> ou des compétences liées à un emploi en particulier. Cette initiative permettra d'offrir du soutien financier aux employeurs des secteurs prioritaires ayant moins de 100 employés, afin de les appuyer dans la conception et la prestation de formations liées à des emplois particuliers. Ce programme soutiendra les initiatives de formation en finançant une partie du salaire des employés durant leur formation, de même que d'autres coûts liés à la formation.</p> <p>Développement de la petite enfance (440 000 \$) Programme conçu pour aider les employés admissibles travaillant dans le secteur de la petite enfance à obtenir les compétences</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
		<p>les enjeux liés aux apprenants adultes en recrutant un conseiller, en établissant des politiques d'aide, en simplifiant le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis, en explorant des modèles de rechange pour les apprenants adultes, en offrant des formations de préparation aux études, de même que des mesures de soutien en matière de planification de carrière et de choix professionnel aux apprenants adultes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'une chaire de recherche sur le marché du travail à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard 		<p>Centre on Workforce Strategies (Centre sur les stratégies de main-d'œuvre) (200 000 \$) Projet visant à créer une capacité de recherche sur le marché du travail</p> <p>Workforce Re-entry Assistance (Aide à la réintégration au sein du marché du travail) (311 000 \$) Offre aux <i>apprenants adultes</i> l'accès à des professionnels ayant acquis des stratégies appropriées pour prodiguer de l'aide dans un cadre d'apprentissage adulte</p>		<p>leur niveau de formation, et œuvrera auprès des secteurs prioritaires afin d'accroître la formation continue des apprenants adultes</p> <p>Workforce Re-Entry Assistance (Aide à la réintégration au sein du marché du travail) (145 000 \$) Soutien destiné aux adultes inscrits à des <i>programme de formation des adultes</i> ayant des difficultés qui se répercutent sur leur apprentissage et sur leur réussite future sur le marché de l'emploi. Cette aide est offerte sous forme de conseils professionnels de <i>Leadership Development Associates Inc.</i></p>		<p>minimales exigées aux fins de l'exercice de leur profession</p>
Engagement communautaire		<p>PEI Works (Travail Î.-P.-É.) (250 000 \$) Initiatives fondamentales conçues pour améliorer la sensibilisation à la carrière et la planification professionnelle.</p>		<p>PEI Works (Travail Î.-P.-É.) (125 000 \$) Prestation d'activités liées à la vie professionnelle auprès d'étudiants et de membres des groupes prioritaires en vertu de l'EMT. Les initiatives sont conçues pour accroître la sensibilisation à la carrière et la planification</p>				

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
				professionnelle.				
Programmes de développement économique		Programme de subventions salariales (76 800 \$) Subventions accordées aux entreprises, la priorité étant donnée à des secteurs particuliers, en vue de l'embauche de clients, y compris des immigrants et de nouveaux diplômés		Subventions salariales – Nouveaux diplômés (350 000 \$) Subventions accordées aux entreprises, la priorité étant donnée à des secteurs particuliers, en vue de l'embauche de nouveaux diplômés				
Développement des secteurs prioritaires						Innovative Sectors Fund (fonds destinés aux secteurs novateurs (150 000 \$) Programme de formation créé pour permettre l'acquisition de compétences spécialisées aux fins du développement des secteurs prioritaires		Innovative Sectors Fund (fonds destinés aux secteurs novateurs (69 614 \$) Programme de formation créé pour permettre aux clients non admissibles à l'assurance emploi d'acquérir des compétences spécialisées aux fins du développement des secteurs prioritaires et, plus particulièrement, dans le domaine des technologies de l'information
Développement des groupes prioritaires				Women Unlimited (Femmes illimitées) (220 000 \$) Aide les femmes sans emploi à explorer des emplois dans le domaine des métiers et des technologies, à s'y		Trade Horizons (Women Unlimited) (Perspectives de métiers au féminin – Femmes illimitées) (246 000 \$) Programme de formation qui comportera un volet de perfectionnement des		Trade Horizons (Perspectives de métiers au féminin) (216 796 \$) Programme de formation qui comportera un volet de perfectionnement des compétences, un volet d'exploration de carrière

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
				préparer et à conserver leur poste		compétences, un volet d'exploration de carrière et un volet destiné à rehausser le niveau d'employabilité dans le but de préparer les participants à exercer un métier ou un emploi dans le domaine des technologies. Les participants pourront ensuite choisir un programme collégial de formation professionnelle et s'y inscrire. Après l'obtention de leur diplôme, les participants recevront du soutien pour se trouver et conserver un travail dans le secteur des métiers/technologies.		et un volet destiné à rehausser le niveau d'employabilité dans le but de préparer les participants à exercer un métier ou un emploi dans le domaine des technologies. Les participants pourront ensuite choisir un programme collégial de formation professionnelle et s'y inscrire. Après l'obtention de leur diplôme, les participants recevront du soutien pour se trouver et conserver un travail dans le secteur des métiers/technologies.
						<p>Initiative visant les travailleurs plus âgés (115 000 \$)</p> <p>L'initiative est une triple collaboration économique qui portera sur l'engagement communautaire, le renforcement des capacités, la recherche, la communication, la formation, la création de liens et la responsabilisation, afin de rehausser l'efficacité des</p>		<p>Initiative visant les travailleurs plus âgés (123 530 \$)</p> <p>Initiative d'engagement communautaire dans le cadre de laquelle les secteurs privé, public et social collaborent afin d'étudier, de proposer et de prioriser des solutions pour favoriser la productivité et le mieux-être des travailleurs plus âgés</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
						services offerts à la population des travailleurs plus âgés		Autochtones (100 000 \$) Projet pour les Autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard aux prises avec de multiples barrières à l'emploi en raison d'un manque de compétences de vie/de <i>compétences essentielles</i> , de connaissances en matière professionnelle, d'expérience pratique et de transition vers la formation et l'emploi
Promotion et sensibilisation						Autochtones (200 000 \$) Projet pour les Autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard aux prises avec de multiples barrières à l'emploi en raison d'un manque de compétences de vie/de <i>compétences essentielles</i> , de connaissances en matière professionnelle, d'expérience pratique et de transition vers la formation et l'emploi		
						Campagne dans les médias sociaux (200 000 \$) Campagne dans les médias sociaux, conçue afin d'interagir avec les jeunes de l'Île-du-Prince-Édouard en matière de choix de carrière		Campagne dans les médias sociaux (200 000 \$) Campagne dans les médias sociaux, conçue afin d'interagir avec les jeunes de l'Île-du-Prince-Édouard en matière de choix de carrière
						Publicité (100 000 \$) Publicité radiophonique et télévisuelle		Administration de SkillsPEI (444 495 \$) Le budget couvre les coûts liés au personnel et aux suivis effectués auprès des clients après 3 mois et après 12 mois dans le respect de l'Entente sur le marché
						Mentors de SkillsPEI (400 000 \$) Quatre mentorats individuels directs pour les fournisseurs de		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2008–2009 Prévu	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Prévu	2009–2010 Activités prévues ¹⁰	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues	2011–2012 Prévu	2011–2012 Activités prévues
						services et les clients		du travail (EMT)
Autres		Programme d'apprentissage (37 800 \$) Versement des frais de scolarité dans le cadre d'un stage pratique, de même que d'une modeste allocation de subsistance, de transport et de garde d'enfant						
TOTAL	0,866		2,859		3,315		4,096	

Québec

Ministère responsable de l'alphabétisation	<i>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport</i>
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• Hon. Line Beauchamp <p>Direction de l'éducation des adultes et de l'action communautaire</p>
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	<i>Ministère de l'Emploi et Solidarité sociale</i>
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• Hon. Julie Boulet
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	<i>Ministère de l'Emploi et Solidarité sociale</i>
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• Hon. Julie Boulet

Définition de l'alphabétisation

Publiée en 2002, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* définit l'alphabétisation en tenant compte du contexte actuel de la société du savoir, de la mondialisation, de l'évolution des technologies et des situations sociales et professionnelles maintenant plus complexes. La formation de base devrait rendre une personne apte :

- à comprendre et à utiliser l'information écrite dans ses activités quotidiennes à la maison, au travail et dans la collectivité afin de parvenir à ses objectifs et d'étendre ses connaissances et ses capacités;
- à communiquer efficacement avec ses pairs et la collectivité;
- à utiliser les technologies de l'information et de la communication tant en formation que dans ses loisirs et ses démarches de différents ordres;
- à participer de façon active au développement de la société par l'exercice de tous ses rôles de citoyenne et de citoyen.

Politique en matière d’alphabétisation des adultes

- En 2002, le Québec a publié sa Politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue, qui vise à favoriser l’apprentissage tout au long de la vie. Cette politique accorde la priorité à quatre orientations :
- assurer une formation de base aux adultes;
- maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes;
- valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle;
- lever les obstacles à l’accessibilité et à la persévérance.

Comment s’effectue la prestation des programmes d’alphabétisation?

Le Ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) soutient la formation générale de base à travers les 200 centres de formation des adultes des commissions scolaires, les services de formation continue des cégeps, ainsi que les services aux entreprises des réseaux secondaire et collégial.

En plus de soutenir les commissions scolaires, le MELS accorde des subventions en vertu du Programme d’action communautaire sur le terrain de l’éducation à 131 regroupements indépendants œuvrant dans le domaine de l’alphabétisation.

Le MELS a précisé les responsabilités des organismes d’action communautaire autonomes et celles des commissions scolaires en matière d’alphabétisation, selon les paramètres suivants :

- chacun des deux réseaux offrira des services d’alphabétisation;
- les commissions scolaires conserveront cependant la responsabilité finale de la reconnaissance des acquis scolaires et extrascolaires, de l’évaluation sommative et de la sanction;
- les organismes d’action communautaire autonomes en alphabétisation s’adresseront prioritairement aux adultes qui font le choix de ne pas retourner à l’école, qui désirent poursuivre leur formation sans viser une reconnaissance officielle de la part du ministère de l’Éducation (diplôme, attestation, certificat, etc.) ou encore qui ne sont pas prêts, pour diverses raisons d’ordre personnel ou psychosocial, à intégrer ou réintégrer le système scolaire.

Le MELS finance en outre le Programme de la formation de base commune, qui couvre les huit premières années de la scolarité. Un premier ensemble de cours, appelé « Alphabétisation », couvre les étapes 1 et 2 de l'actuelle alphabétisation; le deuxième ensemble (« Présecondaire ») représente l'équivalent des étapes 3 et 4 de l'actuelle alphabétisation ainsi que le présecondaire actuel; le troisième ensemble de cours forme le « Premier cycle du secondaire » et correspond aux première et deuxième années du secondaire. Ce programme cible les adultes ayant moins que ces huit années de scolarité.

La finalité de l'alphabétisation est d'amener l'adulte à être en mesure de diriger son développement de façon autonome en utilisant les situations de la vie quotidienne comme des occasions privilégiées d'apprentissage. La capacité fonctionnelle recherchée par la formation en alphabétisation est de fonctionner de façon efficace et satisfaisante dans les différentes situations de la vie quotidienne. Cela suppose la mise en œuvre de compétences dans les savoirs suivants : écouter, parler, lire, écrire et compter. En alphabétisation, on emploie une démarche de formation sur mesure. Les nouveaux programmes d'études ayant été élaborés, ils sont en période d'implantation facultative dans les commissions scolaires. Rappelons qu'ils ont été rédigés en fonction de différents domaines de vie et selon une approche par compétences. Dans la mise au point de ces programmes, on tient compte de principes communs qui mettent l'adulte au centre de la formation et influencent la qualité de ses interactions avec les enseignants.

Des études québécoises indiquent que la plupart des activités de formation à l'étranger s'adressent à des adultes ayant déjà un emploi, un bon niveau de compétences et un revenu élevé. Voilà pourquoi les politiques gouvernementales ciblent davantage certains groupes éprouvant des difficultés particulières à accéder à de telles activités, comme : les hommes et les femmes de moins de 30 ans n'ayant pas de qualifications, les personnes ayant un handicap, les immigrants qui ne maîtrisent pas la langue française, les Autochtones et les personnes de 45 ans et plus qui sont sur le marché du travail ou cherchent un emploi.

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

La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue indique que « l'implantation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre demeure un des progrès les plus notables en matière de développement d'une culture de la formation continue au sein de la population québécoise ».

La formation dans l'entreprise au Québec a été marquée depuis 1995 par l'adoption de cette loi. Elle oblige en effet les employeurs à investir 1 % de la masse salariale à la formation de leur personnel. Les entreprises qui ne déclarent pas un tel investissement doivent alors verser cette somme au ministère du Revenu. Ces sommes, remises par les entreprises qui n'ont pas investi dans la formation le montant minimum prévu, sont versées dans un fonds spécial, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), cogéré par l'État et les acteurs du marché du travail dans le contexte de la Commission des partenaires du marché du travail (CMPT). À la suite des propositions des membres de la CPMT, ces fonds servent à financer des innovations ou des initiatives de promotion de la formation en entreprise, les innovations et projets de formation des entreprises, des comités sectoriels et un programme de recherche. Les entreprises, les comités sectoriels, ainsi que les chercheurs intéressés font des demandes de subventions.

Une modification de janvier 2004 a toutefois soustrait de cette obligation toutes les entreprises ayant une masse salariale inférieure à un million de dollars.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Au Québec, la CMPT participe au soutien de l'alphabétisation en milieu de travail, mais elle n'est pas seule. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) collabore avec elle pour s'assurer que ces derniers ont accès à la formation. La CMPT tire le financement requis du FNFMO. Chaque projet est évalué et admissible à une subvention pouvant atteindre 250 000 \$ (les instructeurs peuvent être payés jusqu'à 20 \$ l'heure). La FTQ a pour principe de miser sur le réseau d'organismes communautaires pour la prestation des services d'alphabétisation.

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

Au Québec, le financement des initiatives de formation en milieu de travail est tiré du FNFMO, de divers régimes d'apprentissage et du Fonds de développement du marché du travail, géré par Emploi-Québec.

Le programme « Alphabétisation, formation de base et francisation » a comme objectif d'apprendre à lire, à écrire, à compter et à communiquer en français, jusqu'à un niveau correspondant à un diplôme d'études secondaires ou à une qualification reconnue par Emploi-Québec. Les activités de francisation admissibles visent les travailleurs nés à l'extérieur du Québec et ne parlant pas le français.

Emploi-Québec offre en outre le programme « Apprentissage en ligne » axé sur des projets de comités sectoriels, d'associations de formation patronales/syndicales, d'entreprises et de regroupements industriels. Des fonds sont ainsi mis à la disposition

des promoteurs pour mettre au point et en œuvre des activités sur Internet. On accorde la priorité aux projets liés à l'alphabétisation et à la formation de base, au perfectionnement professionnel pour les personnes peu spécialisées, à la formation dans les métiers réglementés et aux cours menant à une certification.

Le Programme de développement des compétences en entreprise est un sous-programme du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), géré par la CPMT. Il permet de financer des initiatives en alphabétisation, en acquisition de formation de base et en francisation à l'intention de travailleurs de petites et de moyennes entreprises, de même que des activités de formation des formateurs.

Le Programme de l'intervention régionale, lui aussi un sous-programme du FDRCMO, vise à soutenir l'offre d'activités de formation établie par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Son objectif est d'aider les petites et moyennes entreprises à reconnaître et à développer les compétences de leurs effectifs. On finance ainsi les démarches d'alphabétisation, d'acquisition de formation de base, de francisation, de reconnaissance des compétences et de formation des gestionnaires.

Le Programme de l'intervention sectorielle est également un sous-programme du FDRCMO géré par la CPMT. Il soutient les comités sectoriels dans leurs efforts visant à faire en sorte que les petites et les moyennes entreprises puissent mieux structurer et adapter leurs investissements au chapitre du développement et de la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre. Il appuie ainsi 30 de ces comités sectoriels, deux comités d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes ayant un handicap et immigrantes, et quatre comités consultatifs pour les femmes, les jeunes, les travailleurs de 45 ans et plus et les contrevenants. Encore ici, on finance les démarches d'alphabétisation, d'acquisition de formation de base, de francisation et de formation des formateurs.

Québec	
Montant	700 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	30 avril 2009
Visées pour les personnes sans emploi	<p>Les nouveaux investissements viseront à favoriser le développement des compétences de 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"> • les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes et les travailleurs plus âgés; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	<p>En vertu de ces dispositions, les nouvelles ressources aideront en outre à offrir de la formation aux personnes employées peu spécialisées, dépourvues d'un diplôme d'études secondaires ou d'un titre reconnu.</p>
Priorités provinciales	<p>Le Québec poursuit les objectifs suivants en ce qui concerne les mesures et services d'emploi et de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soutenir les personnes dans leurs efforts pour s'insérer durablement dans le marché du travail, ce soutien faisant appel à des moyens variés et adaptés à leurs besoins; • accroître le taux de participation des Québécois au marché du travail; • doter le Québec d'une main-d'œuvre plus instruite, plus compétente, plus mobile et plus polyvalente; • avoir des mesures et des services d'emploi et de formation qui soient accessibles, de qualité, tant pour les personnes sans emploi que pour celles qui sont en emploi; • favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, tant au plan quantitatif que qualitatif, en particulier dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre; • améliorer l'employabilité des personnes sans emploi et soutenir leur insertion et leur maintien en emploi; • favoriser l'acquisition et la maîtrise des compétences permettant l'insertion et le maintien en emploi ainsi que la reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'œuvre; • dans la gestion des mesures et des services d'emploi et de formation, adopter un fonctionnement fondé sur

l'implication aux niveaux régional et local et l'atteinte de résultats;

- encourager les milieux du travail à s'impliquer davantage dans la qualification de la main-d'œuvre et encourager les travailleurs et les sans-emploi à se doter des compétences nécessaires à une insertion durable dans le marché du travail.

2. Mesures et services d'emploi et de formation offerts par le Québec

2.1. Les mesures et services d'emploi et de formation visent à faciliter l'accès au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois; ils visent également à rehausser les compétences de la main-d'œuvre, favorisant ainsi l'augmentation du taux d'emploi et l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

2.2. Les mesures et services d'emploi et de formation comprennent des aides financières, des aides-conseils et de l'assistance.

Les mesures et services d'emploi et de formation peuvent prendre diverses formes et se dérouler dans divers lieux, sur la base de critères d'accessibilité, d'efficacité, d'équité et d'adaptation aux besoins variés des personnes et groupes de personnes dans le but de rehausser les compétences de la main-d'œuvre et de contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises. Ces mesures et services visent, notamment :

- à aider les personnes à acquérir, à maîtriser et à perfectionner des compétences nécessaires à une insertion durable en emploi;
- à encourager les personnes, au moyen d'incitatifs tels que les suppléments temporaires de revenu, à accepter un emploi;
- à inciter les employeurs à les embaucher;
- à aider les personnes à créer leur entreprise ou à devenir travailleurs indépendants;
- à fournir des occasions d'emploi permettant aux personnes d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs possibilités de trouver un emploi durable;
- à faire reconnaître les compétences acquises par les personnes;
- à fournir aux personnes divers services d'aide à l'emploi et

Québec	
	<p>de formation favorisant le maintien et l'évolution en emploi;</p> <ul style="list-style-type: none"> à mettre en œuvre des stratégies permettant de faire face aux changements du marché du travail et des mesures de formation et de qualification de la main-d'œuvre en emploi.
Exigences en matière de reddition de comptes	<p>Le Québec effectue une planification pluriannuelle. Le dernier plan stratégique de 2008–2011 met en œuvre des actions et des mesures, dont celles du Pacte pour l'emploi. Le prochain plan stratégique portant sur les années 2011–2014 fera état du montant de la contribution financière du Canada dans le cadre de l'EMT par rapport au total des investissements prévus par le Québec pour ses programmes et services d'emploi. Le Québec rendra disponible au Canada, pour information, sa planification stratégique portant sur les trois années suivantes, 2011–2014.</p>
Remplacement des dépenses	
Langues officielles	
Administration	<p>C'est Emploi-Québec qui gère les programmes et services.</p>
Fonds de transition et de formation stratégique	<p>Près de 128 millions de dollars, provenant du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS), seront versés au cours de la même période afin d'assurer que tous ont accès à la formation ou à toute autre forme d'aide dont ils ont besoin, qu'ils soient admissibles ou non à des prestations d'assurance-emploi. Ces investissements viennent ainsi appuyer le Pacte pour l'emploi, plus déployé par le gouvernement du Québec. Ces derniers visent à améliorer les compétences des travailleurs, à intégrer les bassins de main-d'œuvre disponible, à rendre la participation au marché du travail plus attrayante et plus payante et à combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises québécoises, qui seront grandissants au cours des prochaines années.</p>
Consultations	<p>C'est en vertu de la <i>Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail</i> que le ministre responsable de l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ont la responsabilité d'élaborer chaque année le Plan d'action annuel (PAA) d'Emploi-Québec.</p> <p>Emploi-Québec assume la gestion exclusive du Service public de l'emploi sur l'ensemble du territoire québécois. Une fois le PAA approuvé à la mi-mars de chaque année par le ministre responsable de l'Emploi et les représentants des syndicats, des employeurs, des groupes communautaires et des réseaux de l'éducation présents à la CPMT, le PAA est soumis à la</p>

Québec	
	<p>consultation des principaux ministères du gouvernement du Québec concernés par les questions de main-d'œuvre et d'emploi puis transmis, avant le début de chaque année financière, pour approbation par le Conseil des ministres et dépôt à l'Assemblée nationale, en juin.</p> <p>En outre, le PAA est un prolongement des plans d'action régionaux (PAR) élaborés par les 17 conseils régionaux de partenaires du marché du travail et soumis à l'approbation de la CPMT et du ministre en mars de chaque année.</p>
Alphabétisation et formation de base	Soutien à l'alphabétisation et à la formation de base offerts aux entreprises, y compris un soutien pour l'utilisation des périodes de ralentissement et de mises à pied pour améliorer les aptitudes des travailleurs

Remarque : le Québec ne dépose pas de rapport comme les autres provinces; ses activités en vertu de l'EMT et au titre du FTFS sont plutôt décrites dans le PAA d'Emploi-Québec. La province a employé les sommes découlant de l'Entente et tirées du Fonds pour élargir sa gamme de programmes. Les montants reçus du gouvernement fédéral ne s'appliquent pas par programme.

Activités financées en vertu de l'EMT au Québec

En 2010–2011, le Québec a reçu environ 115,9 M\$ du gouvernement fédéral en vertu de l'EMT.

Le Québec organise ses programmes en vertu de deux « pactes ». Le gouvernement du Québec met en place un ensemble de mesures ciblées qui auront un impact réel et immédiat sur les personnes qui ont malheureusement perdu leur emploi et sur les entreprises qui éprouvent des difficultés conjoncturelles. Pour les individus, les mesures se traduisent par un soutien financier accru et un accompagnement personnalisé vers l'emploi ou une formation menant à un nouvel emploi. Le gouvernement du Québec déploie également bon nombre de mesures contribuant à maintenir en emploi les travailleurs et à améliorer la productivité des entreprises telles que la participation financière du gouvernement à des projets de formation.

Le *Pacte pour l'emploi* prévoit un investissement de près d'un milliard de dollars sur trois ans, dont 548 millions de dollars provenant du gouvernement du Québec et 439,4 millions de dollars du secteur privé. Afin d'assurer une main-d'œuvre québécoise qualifiée en nombre suffisant, il entend aider toute personne qui veut travailler; soutenir les travailleurs et les travailleuses qui désirent améliorer leurs compétences; appuyer les entreprises qui veulent accroître leur productivité en misant sur la formation et le développement des compétences et mobiliser les partenaires locaux et régionaux autour d'objectifs visant le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Il est en partie financé par l'EMT.

En mars 2009, le gouvernement du Québec a introduit le *Pacte pour l'emploi Plus*, qui prévoyait des investissements supplémentaires de 518 M\$ sur deux ans. Le *Pacte pour l'emploi Plus* visait les services offerts aux personnes ayant perdu leur emploi, de même que les investissements destinés à rehausser la qualification de la main-d'œuvre. Le *Pacte pour l'emploi Plus* était en partie financé par l'EMT et le FTFS.

Saskatchewan

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Donna Harpauer • Directeur, Bureau de l'alphabétisation
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Rob Norris
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration
<ul style="list-style-type: none"> • Nom du ministre • Personnes-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • L'hon. Rob Norris • Ted Amendt Directeur administratif, innovation dans les programmes Remarque : le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration est responsable des compétences essentielles en milieu de travail, de la FBA et du test de connaissances générales (GED)

Définition de l'alphabétisation

[Les jalons d'alphabétisation \(niveaux 1 et 2\)](#) : Les niveaux 1 et 2 d'alphabétisation correspondent aux compétences requises par les apprenants adultes pour traverser leur vie quotidienne en leur qualité de membres d'une famille, d'une collectivité et du marché du travail. On parle de ces aptitudes, habiletés et attitudes qui permettent de fonctionner au jour le jour. Le cercle de l'apprentissage (*Circle of Learning*) constitue une représentation graphique de ces jalons.

[La formation de base des adultes \(niveau 3, ou « Adult 10 »\)](#) : Les adultes qui ne sont pas prêts à passer leur test d'équivalence d'études secondaires (GED) ni à s'inscrire au programme du niveau suivant (Adult 12) peuvent suivre les cours « Adult 10 ».

[La réussite des études secondaires par les adultes \(niveau 4, ou « Adult 12 »\)](#) : En vertu de la politique sur la réussite des études secondaires par les adultes, ceux-ci peuvent obtenir un diplôme équivalant à une 12^e année en accumulant sept unités dans ce programme.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

La restructuration du programme de formation de base des adultes (FBA) en 1999 constitue la dernière initiative stratégique mise en œuvre en matière d'alphabétisation. Une ébauche de cadre stratégique lié à l'alphabétisation a été rédigée en partenariat par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration en 2010–2011. L'ensemble du gouvernement devrait être saisi de cette ébauche en 2011–2012.

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

En Saskatchewan, la FBA est un terme passe-partout qui décrit un large éventail de programmes avec ou sans unités. Les initiatives en ce sens aident les adultes à remplir un ou plusieurs des objectifs suivants :

- acquérir et développer des compétences en littératie et en numératie;
- remplir les conditions préalables à la poursuite d'études postsecondaires, à de la formation additionnelle en milieu de travail ou ailleurs, ou encore à l'obtention/la conservation d'un emploi;
- améliorer leur situation personnelle;
- acquérir et développer des compétences psychosociales;
- acquérir et développer des aptitudes relatives au langage (nouveaux Canadiens vivant en Saskatchewan).

Il y a quatre niveaux de programmes. Ceux des premier et second jalons d'alphabétisation sont offerts à temps partiel par le [Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology \(SIASST\)](#), les [collèges régionaux](#) et d'autres organismes communautaires. Le [SIASST](#), les [collèges régionaux](#), le [Dumont Technical Institute \(DTI\)](#) et le [Saskatchewan Indian Institute of Technologies \(SIIT\)](#) offrent habituellement des cours de niveaux 3 et 4. Les programmes de niveaux 1 et 2 relèvent du ministère de l'Éducation et les niveaux supérieurs de FBA relèvent, quant à eux, du ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration.

Le Bureau de l'alphabétisation du ministère de l'Éducation accorde du financement par l'entremise de trois programmes. En 2010–2011, il a investi 2 442 000 \$ dans des initiatives d'alphabétisation, dont 1 855 000 \$ accordés à des organismes externes.

1. Le *SaskSmart Innovations Fund* (SSIF) offre un soutien financier aux collectivités de la Saskatchewan (faisant appel à au moins deux organismes, dont un organisme commercial ou « paracommercial ») pour créer des façons novatrices et viables de répondre aux besoins de la communauté en matière d'alphabétisation en Saskatchewan. Deux types de financement sont offerts, notamment en vertu des initiatives *Expression of Interest* (déclaration d'intérêt) et *Community Literacy Plan* (plan d'alphabétisation communautaire). Les subventions relevant de l'initiative *Expression of Interest* sont destinées au financement de l'évaluation des besoins dans le but d'élaborer un plan à l'automne et à l'hiver de 2010–2011, pour ensuite présenter une proposition au titre du fonds *SaskSmart Innovations Fund* en 2011–2012. Le financement relevant de l'initiative *Community Literacy Plan*, quant à lui, n'est accordé que pour un an et les projets doivent renfermer un plan de viabilité. Dans le cadre de ce plan de viabilité, les collectivités doivent veiller à ce que le financement de la première année ne provienne pas à 100 % du *SaskSmart Innovations Fund*.
2. Alphabétisation des adultes. Le ministère de l'Éducation accorde un financement au *Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology* (SIAST), à sept collèges régionaux et à cinq organismes communautaires afin de permettre la prestation de programmes et de services d'alphabétisation sans unités pour les adultes.
3. Alphabétisation des familles. Le programme *Family Literacy Initiative* accorde un financement à des fournisseurs de services désignés par la province, afin d'assurer la prestation de programmes et de services d'alphabétisation des familles en Saskatchewan.

Le Provincial Training Allowance (PTA, ou programme d'allocations de formation provinciales) procure de l'aide au revenu à des personnes inscrites à un programme approuvé de formation de base, de développement de la main-d'œuvre ou d'acquisition de compétences (Quick Skills Training) qui ne donne pas droit à un prêt étudiant.

Y a-t-il des initiatives axées sur l'alphabétisation et les compétences essentielles en milieu de travail?

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration offre du financement par l'entremise de l'initiative *Workplace Essential Skills Saskatchewan* (WESS) afin de permettre aux entreprises et aux industries de former des candidats ou employés peu spécialisés de manière à ce qu'ils acquièrent la formation de base requise pour conserver leur poste à long terme ou gravir les échelons de leur carrière. Le

Ministère aimerait s'assurer que les propositions qu'il reçoit en vertu de cette initiative considèrent l'inclusion de groupes faisant l'objet de mesures d'équité, soit les Autochtones, les Métis, les bénéficiaires de l'aide sociale, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les gens des minorités visibles et les femmes. Le Ministère réserve en effet 40 % du budget de l'initiative à des projets centrés sur les Métis et les membres des Premières nations. Les propositions peuvent provenir d'établissements de formation, d'organismes communautaires ou encore d'associations commerciales ou industrielles, et elles doivent clairement décrire les partenariats entre les fournisseurs de services et ceux qui entendent employer le modèle fourni par le Ministère.

L'initiative *Essential Skills for the Workplace Project* (ESWP) aide les apprenants des niveaux 1 et 2 de la FBA à acquérir les compétences essentielles qu'il leur faut pour intégrer le marché du travail. Cette initiative vise les apprenants autochtones et métis, de même que les personnes sans emploi. Le programme est administré par le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration.

En 2011-2012, des accords ont été signés avec 11 établissements d'enseignement postsecondaire aux fins de la prestation de 24 projets ciblant 545 apprenants dans la province. Ces projets permettront à ces établissements de créer des partenariats avec des organismes communautaires, autochtones et métis, des écoles de quartier, ainsi que des employeurs, dans le but de mettre au point et en œuvre des programmes axés sur le développement de la formation de base chez des apprenants désireux de travailler dans des entreprises locales d'un bout à l'autre de la Saskatchewan. En 2010-2011, il y a eu 19 projets auxquels ont participé environ 390 apprenants.

Des équipes Canada-Saskatchewan d'intervention rapide ont été mises sur pied pour faire en sorte que les employeurs comme les employés puissent accéder aux programmes, aux services, aux avantages et à l'information dont ils ont besoin quand ils traversent des périodes difficiles. Les renseignements qu'elles procurent peuvent notamment porter sur l'élaboration de plans de formation à l'intention de travailleurs voulant acquérir des compétences et augmenter leur productivité.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

La *Saskatchewan Labour Market Commission* (commission du marché du travail de la Saskatchewan) avait été formée en 2007, en vertu d'une loi dans le but de rassembler des représentants d'entreprises et des syndicats pour conseiller le gouvernement sur la manière de combler les écarts entre l'offre et la demande sur le marché du travail. À cause de contraintes budgétaires, on a dû procéder à la réduction progressive de ses opérations en 2009. On s'attendait alors à ce que le *Labour Market Strategic Issues Council* (conseil sur les questions stratégiques liées au marché du travail), qui rendait alors des comptes au Conseil d'administration d'*Enterprise Saskatchewan*, remplace la Commission. Cependant, *Enterprise Saskatchewan* a choisi de créer un groupe de travail

coprésidé par la Chambre de commerce de la Saskatchewan plutôt qu'un conseil sur les questions stratégiques liées au marché du travail.

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

On ne réserve aucun financement particulier pour les syndicats. Les travailleurs peuvent toutefois bénéficier de projets financés en vertu de l'initiative WESS.

Saskatchewan	
Montant	90 millions de dollars (6 ans)
Date de signature	22 février 2008
Visées pour les personnes sans emploi	<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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les Autochtones, les immigrants, les personnes ayant un handicap, les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et d'autres membres de groupes sous-représentés sur le marché du travail; • les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail.
Visées pour les personnes employées	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.
Priorités provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • Le développement des compétences de base. • L'amélioration de l'accès à la formation axée sur les compétences. • La réponse aux besoins du marché du travail.
Exigences en matière de reddition de comptes	<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"> • la mise au point de plans annuels et l'engagement des intervenants; • la gestion du financement accordé en vertu de chaque entente; • 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 incidences sur ces premiers; • la production de rapports publics sur les résultats obtenus; • l'examen et l'évaluation des activités sur une base régulière.
Remplacement des dépenses	Engagement de la province à ne pas utiliser les investissements fédéraux pour remplacer ses dépenses normales au sein du marché du travail.

Saskatchewan	
Langues officielles	La Saskatchewan 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.
Autres	Soutien d'importantes initiatives provinciales axées sur le marché du travail, comme Enterprise Saskatchewan.
Administration	C'est le ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration qui est responsable de l'EMT.
Fonds de transition et de formation stratégique	La Saskatchewan a reçu 9 000 000 dollars du Fonds de transition et de formation stratégique (FTFS). La province a utilisé cette somme pour rehausser les activités liées aux niveaux d'alphabétisation des Autochtones et des Métis, augmenter la formation de base en milieu de travail et offrir des programmes de transition à l'intention des immigrants.
Consultations	La province procède annuellement à des évaluations des besoins régionaux. Des consultations sont ainsi effectuées auprès de représentants du <i>Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology</i> , de collèges régionaux, de la <i>Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission</i> , d'organismes autochtones et métis, de groupes communautaires (y compris des immigrants), de secteurs industriels et d'entreprises. Les syndicats ne sont pas explicitement mentionnés dans ce document.
Alphabétisation et formation de base	La Saskatchewan a mis l'accent sur le système d'éducation de base des adultes dans les réserves ainsi que sur la formation de base au travail. La formation de base a également été intégrée aux programmes des collèges et des <i>Trades and Skills Centres</i> (centres de métiers et de compétences).

Saskatchewan (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
Compétences de base	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	12 000	13 %
Formation axée sur les compétences	2 795	2 795	2 795	2 795	2 795	2 795	16 770	18 %
Réponse aux besoins du marché du travail								
a) Services et programmes visant à perfectionner la main-d'œuvre	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	30 000	33 %
b) Soutiens aux apprenants	1 765	1 765	1 765	1 765	1 765	1 765	10 590	12 %
c) Aide financière	2 555	2 555	2 555	2 555	2 555	2 555	13 330	15 %
Administration	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	6 000	7 %
Totaux (en milliers de dollars)	15 115	15 115	15 115	15 115	15 115	15 115	90 690	100 %

Les chiffres ne totalisent pas 100 % en raison de l'arrondissement des valeurs.

Activités financées en vertu de l'EMT en Saskatchewan

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
Compétences de base	2,748	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formation de base pour les adultes</i> Dans les réserves • <i>Workplace Essential Skills Saskatchewan</i> (WESS) – aide les entreprises et l'industrie à préparer efficacement les chercheurs d'emploi et les travailleurs peu spécialisés à acquérir les compétences essentielles en milieu de travail dont ils ont besoin pour obtenir un emploi stable et durable ou pour cheminer dans leur carrière 	3,069	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formation de base pour les adultes</i> dans les réserves, par l'entremise du programme de formation de la province • Acquisition pratique de compétences essentielles en milieu de travail, en partenariat avec des entreprises ou des secteurs afin d'appuyer l'industrie et l'entreprise, les organismes préconisant l'équité et les établissements de formation dans la prestation de formation aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs peu spécialisés 	2,135	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formation de base pour les adultes</i> dans les réserves, par l'entremise du programme de formation de la province • Acquisition pratique de compétences essentielles en milieu de travail, en partenariat avec des entreprises ou des secteurs afin d'appuyer l'industrie et l'entreprise, les organismes préconisant l'équité et les établissements de formation dans la prestation de formation aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs peu spécialisés
Formation axée sur les compétences	3,038	<ul style="list-style-type: none"> • Centres d'apprentissage et d'acquisition de compétences de Regina et de Saskatoon • Commission de l'apprentissage et des 	2,323	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de programmes accélérés d'acquisition de compétences dans les centres d'apprentissage et d'acquisition de compétences de Regina et 	3,224	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de programmes accélérés d'acquisition de compétences dans les centres d'apprentissage et d'acquisition de compétences de Regina et

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
		métiers de la Saskatchewan (formation); Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan (nouvelles places); Institut autochtone des technologies de la Saskatchewan (renforcement des capacités et <i>compétences essentielles</i>)		de Saskatoon dans les secteurs aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre spécialisée <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement des possibilités de formation au sein du système de formation postsecondaire de la Saskatchewan. Les activités prévues viseront notamment des volets de <i>compétences essentielles en milieu de travail</i> • Un financement supplémentaire en vertu de l'EMT pour la Commission de l'apprentissage et des métiers de la Saskatchewan a contribué à la multiplication des possibilités de formation technique en milieu d'apprentissage • Formation en éducation à la petite enfance (niveau 1) 		de Saskatoon dans les secteurs aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre spécialisée <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement des possibilités de formation au sein du système de formation postsecondaire de la Saskatchewan. Les activités prévues viseront notamment des volets de <i>compétences essentielles en milieu de travail</i> et répondront aux besoins du marché du travail ciblé par les industries
Réponse aux besoins du marché du	6,526	• Mesures de soutien pour les apprenants (par l'entremise de collègues	7,167	• Programmes et services de développement de la main-d'œuvre offerts par	9,107	• Mesures d'aide à l'emploi pour les personnes aux prises avec des obstacles

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
travail		régionaux et du Dumont Technical Institute) <ul style="list-style-type: none"> • Services d'intégration spécialisés à l'intention des immigrants • Évaluation, aiguillage et participation au marché du travail – comporte des programmes et des services offerts par l'entremise d'organismes et d'établissements communautaires permettant aux personnes d'acquérir les <i>compétences de base en matière d'employabilité</i>, les habiletés fondamentales, les compétences en <i>alphabétisation en milieu de travail</i> et d'autres <i>compétences essentielles</i> nécessaires pour accéder au marché du travail • Mesures actives de soutien du revenu 		l'entremise d'organismes et d'établissements communautaires. Ces programmes et services permettent aux participants : a) d'acquérir les <i>compétences de base en matière d'employabilité</i> , les habiletés fondamentales, les compétences en <i>alphabétisation en milieu de travail</i> et d'autres <i>compétences essentielles</i> nécessaires pour accéder au marché du travail; b) de se prévaloir de mesures de soutien à l'emploi pour les personnes ayant un handicap ou aux prises avec d'autres barrières rendant difficile la conservation d'un emploi; c) de participer à des initiatives destinées aux parents et permettant d'accéder à des ressources communautaires et autres afin d'obtenir un emploi;		qui les empêchent de se trouver ou de conserver un emploi, par l'entremise d'une gamme souple de programmes, de services et de mesures de soutien, dont des évaluations appropriées et adaptées, des services conseil, des mesures d'aiguillage vers des fournisseurs de services, du soutien du revenu, l'acquisition de compétences et des interventions soutenues en milieu de travail visant à rehausser le niveau d'employabilité de la personne <ul style="list-style-type: none"> • Programmes et services offerts par l'entremise d'établissements et d'organismes communautaires permettant aux personnes d'acquérir les <i>compétences de base en matière d'employabilité</i>, les habiletés fondamentales, les compétences en

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				<p>d) d'accéder à des programmes visant à aider les personnes ayant été dans le système pénal à trouver et à conserver un emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financement de mesures de soutien aux apprenants ayant permis aux collèges régionaux et au Dumont Technical Institute (DTI) d'améliorer l'aide apportée aux apprenants adultes, notamment par l'ajout de services conseil, de planification de carrière, de transition vers l'emploi et de services d'accompagnement en milieu de travail • Possibilités d'emploi accélérées – a) accès en libre service à des ordinateurs pour préparer un CV, pour faire de la recherche d'emploi en ligne ou pour rechercher des renseignements sur les formations et les programmes d'étude; b) 		<p><i>alphabétisation en milieu de travail</i> et d'autres <i>compétences essentielles</i> nécessaires pour accéder au marché du travail</p>

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				Services assistés – évaluation pour les services d’emploi, planification en matière de stabilité et de transition, conseils et planification en matière de carrière et d’emploi, aiguillage vers certains organismes, évaluation et vérification du niveau <i>d’employabilité</i> ; c) ateliers de recherche d’emploi et de planification de carrière; d) programmes et services offerts par l’entremise d’établissements et d’organismes communautaires permettant aux personnes d’acquérir les <i>compétences de base en matière d’employabilité</i> , les habiletés fondamentales, les compétences en <i>alphabétisation en milieu de travail</i> et d’autres <i>compétences essentielles</i>		

Secteurs prioritaires	2008–2009 Réel	2008–2009 Activités réelles	2009–2010 Réelles	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
				<p>nécessaires pour accéder au marché du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures actives de soutien du revenu • Les mesures de transition vers l'emploi aident les jeunes aux prises avec des handicaps cognitifs et physiques à acquérir les <i>compétences en matière d'employabilité</i> essentielles en milieu de travail et de s'intégrer au marché du travail au sein de leur collectivité • Des équipes d'intervention rapide ont été constituées pour offrir des renseignements et de l'expertise en ce qui a trait aux programmes et aux services accessibles aux personnes touchées par le ralentissement économique 		
Administration	1,693	<ul style="list-style-type: none"> • Administration • Technologies de l'information 	2,681	<ul style="list-style-type: none"> • Administration • Technologies de l'information 	0,800	<ul style="list-style-type: none"> • Administration • Technologies de l'information
TOTAL	14,006		15,240		15,266	

Activités et dépenses en vertu du FTFS

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles	2010–2011 Prévu	2010–2011 Activités prévues
Compétences de base	2,287	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la capacité en matière de <i>formation de base des adultes</i> dans les réserves, par l'entremise du système de formation de la province • Accroissement de la capacité de formation pratique en matière de <i>compétences de base en milieu de travail</i> • Accroissement des services d'accompagnateurs en milieu de travail pour les Métis et les membres des Premières nations 	2,020	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la capacité en matière de <i>formation de base des adultes</i> dans les réserves, par l'entremise du système de formation de la province • Accroissement de la capacité de formation pratique en matière de <i>compétences de base en milieu de travail</i> • Accroissement des services de soutien à l'apprentissage et d'accompagnateurs en milieu de travail pour les Métis et les membres des Premières nations
Formation axée sur les compétences	1,865	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la capacité de prestation de programmes axés sur les compétences dans les centres d'apprentissage et d'acquisition de compétences de Regina et de Saskatoon • Accroissement de la capacité de formations à unités axées sur les compétences 	1,450	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la capacité de prestation de programmes axés sur les compétences dans les centres d'apprentissage et d'acquisition de compétences de Regina et de Saskatoon • Accroissement de la capacité de formations à unités axées sur les compétences
Réponse aux besoins du marché du travail	0,400	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de soutien du revenu pour les nouveaux immigrants participant à des programmes de transition à court terme • Les programmes de transition pour les immigrants sont axés sur la formation linguistique, des services d'évaluation et d'aiguillage, de même que des services 	0,752	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de soutien du revenu pour les nouveaux immigrants participant à des programmes de transition à court terme • Mesures de soutien en matière de transition à l'emploi pour les personnes atteintes d'un handicap

	d'orientation permettant aux participants de s'intégrer au marché du travail	
TOTAL	4,552	4,222

Yukon

Ministère responsable de l'alphabétisation	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Scott Kent
Ministère responsable de l'Entente sur le marché du travail (EMT)	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Scott Kent• Shawn Kitchen <i>Directeur des programmes et services axés sur le marché du travail, direction de l'Enseignement postsecondaire</i>
Ministère responsable de l'alphabétisation en milieu de travail	Ministère de l'Éducation
<ul style="list-style-type: none">• Nom du ministre• Personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">• L'hon. Scott Kent

Définition de l'alphabétisation

L'alphabétisation est le résultat d'un processus évolutif qui permet à une personne de développer durant toute sa vie sa capacité de lire, d'écrire, ainsi que de comprendre et d'utiliser les nombres, l'information et les technologies de base dans ses activités quotidiennes à la maison, à l'école, au travail et dans la collectivité, ce qui lui permet du même coup d'atteindre des résultats optimaux en matière de santé et de réussite personnelle.

Politique en matière d'alphabétisation des adultes

En 2001, le gouvernement a publié une stratégie nationale d'alphabétisation (*Yukon Literacy Strategy*) ayant les objectifs suivants :

- promouvoir les avantages de l'alphabétisation fonctionnelle;
- mettre au point et étendre des initiatives susceptibles d'aider les Yukonnais à mettre leurs forces à profit en développant un alphabétisme fonctionnel;
- offrir de bons programmes d'alphabétisation auxquels peuvent accéder tous les Yukonnais;
- tisser des partenariats avec les gouvernements des Premières nations;

- tisser des partenariats avec des éducateurs, des entreprises, des syndicats, des collectivités et d'autres personnes intéressées;
- collaborer avec des partenaires aux échelles régionale et nationale d'un bout à l'autre du Canada, dans le but d'utiliser les plus récentes technologies et de s'adapter au rôle changeant de l'alphabétisation dans les contextes éducatifs et professionnels;
- harmoniser les efforts du Yukon avec ceux de partenaires provinciaux et fédéraux, en tirant parti des initiatives de ces derniers en matière d'alphabétisation;
- répondre plus efficacement aux besoins cernés par les travaux de recherche menés au Canada comme à l'étranger;
- comprendre et relever les défis liés à l'alphabétisation dans un contexte d'autonomie gouvernementale et de revendication territoriale pour les peuples tant des Premières nations que du Yukon dans son ensemble;
- faire en sorte que des programmes soient mis au point pour répondre aux besoins en matière d'alphabétisation en milieu de travail.

On a procédé à l'examen de cette [stratégie](#) (document en anglais seulement) des mois de janvier à mars 2006. Cela a fourni l'occasion aux intervenants d'orienter les programmes et services actuels et futurs offerts par le gouvernement du Yukon en matière d'alphabétisation. Aucune mise à jour de ce document n'a été trouvée.

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

L'unité des Programmes et services axés sur le marché du travail du ministère de l'Éducation du Yukon travaille avec des organismes communautaires dans le but de promouvoir l'alphabétisation et d'offrir des programmes de formation pertinents. Des cours sont offerts au Collège du Yukon ou par des tuteurs individuels coordonnés par l'organisme *Yukon Learn*. Le programme de formation de base des adultes (FBA) et de transmission de compétences essentielles (TCE) du Collège du Yukon se divise en quatre composantes, allant de l'acquisition de simples aptitudes langagières et mathématiques jusqu'à l'obtention d'une éducation équivalente à la 10^e année. On y enseigne en outre des connaissances générales pouvant rehausser le potentiel scolaire et professionnel des participants.

En 2009–2010, un financement global de 656 758 \$ en matière d'alphabétisation a été accordé à quatre organismes :

1. l'organisme *Yukon Learn*;
2. le programme de transmission de compétences essentielles du Collège du Yukon;

3. la *Kwanlin Dun House of Learning*;
4. la *Learning Disabilities Association of the Yukon*.

Le projet Four Winds – Family and Community Literacy est sous l'égide de la *Yukon Literacy Coalition* et est soutenu conjointement par le ministère de l'Éducation et le Conseil des Tlingits de Teslin. Il vise le déploiement et l'exploitation d'un centre d'alphabétisation familiale adapté à la réalité culturelle, afin d'aider les enfants et les familles. Un financement de deux ans s'élevant à 264 463 \$ a été accordé à ce projet.

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

Les fonds de formation communautaires (*Community Training Funds*) sont des éléments clés de la stratégie publiée en décembre 1998 par le gouvernement du Yukon. Dans la plupart des cas, il s'agit de fonds utilisés et gérés par les collectivités.

En 2008–2009, deux projets menés au titre de ces fonds étaient liés à l'alphabétisation et à la formation de base.

- L'initiative « *Workplace Literacy Training – Immigration* » est offerte en milieu de travail. Les nouveaux arrivants peuvent ainsi se familiariser avec leur environnement professionnel et apprendre à maîtriser des compétences de base en langue, en écriture, en résolution de problèmes, en utilisation de documents et en numérotique anglaise.
- L'initiative « *Workplace Essential Skills in Rural Communities* » du Collège du Yukon. Aucun renseignement n'a été trouvé sur ce projet visant les collectivités rurales.

La liste des projets de 2009–2010 ne renfermait aucun projet ayant particulièrement trait à l'acquisition de compétences essentielles et à l'alphabétisation en milieu de travail.

Le Collège du Yukon offre par ailleurs le programme sans unité « *Skills for Employment* » qui vise projet par projet et de manière tout à fait unique à encourager la croissance personnelle et le développement des étudiants. On combine en effet la transmission de compétences dites scolaires (littératie, numérotique) et professionnelles de manière à rehausser le potentiel de ces derniers, à l'école comme en emploi. Cette transmission se fait par l'intermédiaire de divers projets en milieu de travail offerts en fonction de l'intérêt des étudiants et des besoins des collectivités.

Les syndicats ont-ils un rôle officiel?

Aucun renseignement n'a été trouvé à cet égard.

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

Les fonds de formation communautaires (Community Training Funds) sont conçus pour les programmes de développement des compétences.

Yukon	
Montant	3,082 millions (5 ans – toutefois, tous les fonds seront dépensés entre 2011–2012 et 2013–2014)
Date de signature	8 juillet 2009
Visées pour les personnes sans emploi	Personnes sans emploi qui ne sont pas clientes de l'assurance-emploi, y compris, sans toutefois s'y limiter, les prestataires de l'aide sociale, les personnes ayant un handicap, les travailleurs plus âgés, les jeunes, les Autochtones, les personnes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail, les sans-emploi auparavant travailleurs autonomes, les femmes et les immigrants.
Visées pour les personnes employées	Les travailleurs peu spécialisés, en particulier ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou de certification reconnue ou qui présentent un faible niveau d'alphabétisation et de formation de base
Priorités provinciales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Information sur le marché du travail <ol style="list-style-type: none"> a. élaboration d'information sur le marché du travail spécifique aux industries, aux collectivités, aux métiers, etc.; b. mise à jour du document <i>Yukon Works Futures</i>. 2. Formation et perfectionnement des compétences <ol style="list-style-type: none"> a. mise en œuvre d'activités de formation en milieu de travail; b. promotion des compétences essentielles; c. mise en œuvre de formations par projet semblables à celles du programme Bladerunners de la Colombie-Britannique; d. formation sur les aptitudes utiles dans la vie quotidienne; e. mise en œuvre de programmes permettant d'acquérir de l'expérience de travail dans le cadre de projets (les groupes reçoivent de la formation tout en réalisant un projet communautaire). 3. Recrutement <ol style="list-style-type: none"> a. consultation et information professionnelle; b. services d'aiguillage pour les clients éventuels; c. services de placement. 4. Maintien en poste du personnel <ol style="list-style-type: none"> a. programme de subvention destiné à défrayer les coûts de transport, de garde d'enfant et d'autres services pour favoriser le maintien du personnel en poste;

Yukon	
	<ul style="list-style-type: none"> b. subventions salariales aux personnes ayant des besoins de formation spécifiques; c. programmes de mentorat et d'accompagnement en milieu de travail; d. mesures de soutien après programme - mesures destinées à favoriser le passage de l'école publique au marché du travail, d'un programme de formation à un placement en emploi, etc.
Exigences en matière de reddition de comptes	Un cadre de responsabilisation décrit les activités de planification, de production de rapports financiers, de mesure du rendement, de production de rapports publics et d'évaluation.
Remplacement des dépenses	On a convenu que les investissements fédéraux ne remplaceraient pas les dépenses territoriales existantes. De plus, si les Autochtones sont des clients admissibles, le Canada se réserve le droit de continuer de leur offrir ses propres programmes axés sur le marché du travail. On a également convenu de discuter de ces questions par l'intermédiaire d'un comité de gestion de l'Entente sur le marché du travail (EMT).
Langues officielles	En élaborant et en exécutant ses programmes admissibles, le Yukon convient de tenir compte des besoins de ses communautés francophones minoritaires. Il fera aussi en sorte que, lorsque la demande de services ou d'aide est importante, ces services ou cette aide seront fournis en français.
Administration	Le Yukon convient que la prestation de ses programmes sera assurée par un réseau intégré axé sur les besoins des clients. Le financement lié à l'EMT est administré par la Direction de l'enseignement postsecondaire du ministère de l'Éducation.
Fonds de transition et de formation stratégique	Le Yukon a reçu 2 914 000 \$ du FTFS. Cette somme a servi à aider les personnes sans emploi touchées par le ralentissement économique, de même que les travailleurs dans des secteurs, des métiers ou des collectivités qui l'ont été. Elle a notamment servi à la création de programmes conçus pour aider des clients à démarrer leur propre entreprise ou à devenir travailleurs indépendants, pour favoriser la création d'emplois, pour offrir de l'aide en matière de mobilité et de réinstallation, pour soutenir l'acquisition et l'amélioration des compétences et pour appuyer des employeurs et des collectivités dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans ou de stratégies de gestion du réaménagement des effectifs.
Consultations	Selon le plan de 2010-2011, la Direction de l'enseignement postsecondaire a lancé un appel de propositions de projets en vertu de l'EMT auprès d'importants intervenants du marché du

Yukon	
	<p>travail (au sein du gouvernement du Yukon comme à l'extérieur de celui-ci). L'appel de proposition a été transmis à tous les ministères du gouvernement du Yukon, au groupe de travail sur les stratégies de formation du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, aux organismes pour les jeunes et aux gouvernements des Premières nations.</p> <p>Bien que toutes les propositions reçues aient été évaluées au moyen des critères figurant ci-dessus, des initiatives venant appuyer la mise en œuvre des stratégies visées par le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre ont également été prises en considération. Les groupes de travail ayant élaboré ces stratégies sont constitués de représentants d'entreprises, de syndicats, d'organismes communautaires et de la minorité linguistique du Yukon. Des représentants de l'Association franco-yukonnaise ont participé activement à l'élaboration des stratégies et des plans d'action du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre. Par l'entremise de leur participation, les besoins des communautés minoritaires de langue francophone ont été pris en considération.</p>
Alphabétisation et formation de base	Au moins un des projets entrepris en 2009–2010 visait les compétences essentielles. Le Collège du Yukon a offert une formation portant sur les compétences essentielles en matière de préparation des aliments.
Autres	L'EMT exige que le Yukon reconnaisse publiquement la contribution financière du gouvernement fédéral.

Yukon – EMT initiale

Secteurs prioritaires (en milliers de dollars)	2011–2012 EMT	2012–2013 EMT	2013–2014 EMT	Totaux sur 5 ans EMT	% théorique	2009– 2010 FTFS	2010–2011 FTFS
Information sur le marché du travail	150	150	150	450	15 %	150	150
Formation et perfectionnement des compétences	435	435	435	1 305	44 %	600	600
Recrutement	150	150	150	450	15 %	300	300
Maintien en poste du personnel	150	150	150	450	15 %	300	300
Administration	109	109	109	327	11 %	107	107
Total (en milliers de dollars)	994	994	994	2 982	100 %	1 457	1 457

Le Yukon a choisi de n'employer le financement du FTFS qu'en 2009–2010 et en 2010–2011. Il a reporté tous les fonds de l'EMT de 2008–2009, 2009–2010 et 2010–2011 aux exercices financiers de 2011–2012, 2012–2013 et 2013–2014.

Activités financées en vertu de l'EMT au Yukon

(Le financement de 2009–2010 et 2010–2011 provient du FTFS)

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
Information sur le marché du travail		Enquête à la sortie du secondaire – Bureau de la statistique du Yukon			0,100	Environ 10 % du budget de l'EMT sera investi dans ce type de service. Cet investissement contribuera à soutenir un organisme offrant de l'aide à la recherche d'emploi et de l'aide à la rédaction d'un CV, organisant des expériences en milieu de travail, œuvrant à la gestion de cas et au perfectionnement professionnel
Formation et perfectionnement des compétences		Programme d'études et de formation à l'emploi – Première nation de Kwanlin Dun et Collège du Yukon Programme d'expérience de travail pour les jeunes (en milieu rural) – Chambre de commerce		<ul style="list-style-type: none"> Le programme d'études et de formation à l'emploi permettra de combler directement et indirectement une grande diversité de besoins en matière de compétences scolaires et professionnelles, de 	0,350	Environ 35 % de notre budget de l'EMT sera investi dans la formation et le perfectionnement des compétences. Comme le tourisme, l'hôtellerie, les mines et la construction commencent à prendre de l'essor au Yukon, une grande partie

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
		<p>du Yukon</p> <p>Formation de vachers et d'employés d'abattoir – Centre correctionnel de Whitehorse</p> <p>Formation en conduite de machinerie lourde (en milieu rural) – ministère de la Voirie et des Travaux publics</p> <p>Défi employabilité et compétences en cuisine commerciale</p> <p><i>Emplois clés en main et Compétences essentielles en milieu de travail canadien</i> – Conseil de l'éducation sur le tourisme du Yukon</p> <p><i>Compétences essentielles à la préparation des aliments</i> – Collège du Yukon, campus Old Crow</p>		<p>même que d'aptitudes à la vie courante au sein de la Première nation de Kwanlin Dun</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif : offrir à une trentaine de personnes sans emploi les compétences et les connaissances nécessaires pour obtenir et conserver un emploi dans l'industrie de l'hôtellerie et du tourisme. <i>Emplois clés en main et Compétences essentielles en milieu de travail canadien</i> sont des programmes reconnus à l'échelle nationale, dans le cadre desquels les participants acquièrent notamment une compréhension des responsabilités, une 		<p>de notre budget ciblera l'acquisition de compétences dans ces secteurs. Notre priorité consistera à appuyer les initiatives de formation favorisant une intégration rapide au marché du travail</p>

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>culture de l'attitude positive, une adaptabilité, la valeur de la sécurité, des notions de communication et de recherche d'emploi, en plus de développer leur confiance et un mode de vie sain, etc. Ils y acquièrent également des connaissances spécifiques au domaine du tourisme et du service à la clientèle</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Support the Fab Foods</i> (Les bons aliments) : Programme de formation, d'emploi et de préparation à la vie active par l'entremise duquel les participants se voient offrir un emploi et une formation dans le domaine de la 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>production et du service des aliments, de même qu'un milieu propice à l'acquisition des aptitudes sociales et de la confiance nécessaires à la participation au marché du travail des personnes ayant une maladie mentale invalidante</p> <ul style="list-style-type: none"> Financement destiné à multiplier les possibilités offertes en vertu du programme d'expérience professionnelle pour les diplômés <i>GradCorps</i>. Ce programme permet à de récents diplômés de niveau postsecondaire de vivre une expérience de travail en lien avec leur domaine d'étude, afin d'accroître leurs 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>perspectives d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet <i>Greenhouse</i> offrira de la formation à huit personnes ayant un handicap et sera axé sur l'acquisition de compétences en matière de culture paysagère en serre • Le projet BRIDGES est, pour sa part, axé sur l'acquisition de diverses compétences qui permettront à au moins une quarantaine de personnes ayant un handicap de participer avec succès au marché du travail • Mise en œuvre d'une subvention salariale temporaire pour permettre à des personnes sans emploi d'obtenir un travail en versant une subvention aux 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				<p>employeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un système ou d'un organisme ayant pour vocation d'appuyer et de reconnaître le travail des femmes d'affaires. Ce programme sera conçu de façon à soutenir les femmes entrepreneures • Financement destiné à l'embauche d'un coordonnateur chargé de la mise en œuvre du centre de guérison axé sur la nature avec la Première nation des Kwanlin Dun • Soutien financier destiné à un programme jeunesse d'emploi et de formation pour trois jeunes à risque, afin de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une 		

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
				campagne de réduction de la consommation de drogues et d'alcool <ul style="list-style-type: none"> • Travail auprès de la Première nation de Carcross/Tagish, en vue de la mise en œuvre d'un programme de formation qui permettra l'acquisition de compétences en matière de développement domiciliaire viable • Subvention salariale au Conseil des Premières nations du Yukon, afin de financer deux postes administratifs 		
Recrutement						
Maintien en poste du personnel						
Formation					0,174	Environ 18 % du budget

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
pratique/Perfectionnement en milieu de travail						de l'EMT sera investi dans des activités destinées à favoriser la formation pratique <i>ou le perfectionnement en milieu de travail</i>
Employabilité					0,120	Environ 12 % du budget de l'EMT sera investi dans des programmes destinés à rehausser le niveau d'employabilité des participants
Subventions salariales ciblées					0,150	Destinées à favoriser la réussite de l'intégration au sein du marché du travail. Des subventions salariales sont accordées à des employeurs admissibles, la priorité étant donnée à des entreprises qui existent depuis au moins un an et aux entreprises offrant des emplois à long terme aux participants
Programmes d'études coopératifs					0,100	Environ 10 % du budget de l'EMT y sera investi
Administration						

Secteurs prioritaires (en millions de dollars)	2009–2010 Réel	2009–2010 Activités réelles FTFS	2010–2011 Réel	2010–2011 Activités réelles FTFS	2011–2010 Prévu	2011–2012 Activités prévues EMT
TOTAL	1,352		1,457		0,994	