

Bâtir ensemble des compétences

Rapport des ministres du marché du travail provinciaux et territoriaux



Table des matières

INTRODUCTION

1

SECTION UN

Le contexte économique

2

SECTION DEUX

Le besoin de coopération

5

SECTION TROIS

Les résultats des programmes
liés au marché du travail

10

SECTION QUATRE

Les préoccupations soulevées par l'Entente
sur le marché du travail proposée par le
gouvernement fédéral

17

SECTION CINQ

Conclusion

22



INTRODUCTION

Les compétences des Canadiennes et Canadiens constituent les piliers de notre avenir économique. Une main-d'œuvre hautement qualifiée est indispensable pour aider nos entreprises à croître et à rester concurrentielles dans une économie de plus en plus axée sur le savoir. Les provinces et territoires du Canada s'engagent tous à offrir des programmes efficaces d'emploi et de formation qui fournissent aux travailleurs les compétences et les appuis dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail. Nos économies gagnent en force lorsque les talents et les aptitudes de la main-d'œuvre canadienne sont mis à profit.

Les Canadiennes et Canadiens veulent voir leurs gouvernements unir leurs forces afin que la population ait accès à l'emploi et réussisse dans la vie. Les provinces et territoires savent qu'ils doivent travailler en étroite collaboration avec les industries, les entreprises et les employeurs pour stimuler l'économie, créer des emplois et offrir aux citoyens les compétences dont ils ont besoin.

Les provinces et territoires doivent également collaborer avec le gouvernement fédéral, tout en sachant que nous sommes les mieux placés pour concevoir et fournir des programmes qui répondent efficacement aux besoins locaux du marché du travail. Grâce à l'aide financière du gouvernement fédéral, les programmes provinciaux et territoriaux portent fruits partout au pays. Nos programmes aident des travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et mettent des employeurs en relation avec des candidats idéaux pour les postes à pourvoir. Nous sommes déterminés à nous inspirer de ce succès. Le présent rapport souligne les meilleurs moyens d'atteindre cet objectif.



SECTION UN

Le contexte économique

Les conséquences de la récente récession mondiale ont été ressenties partout au pays, ce qui a amplement transformé l'économie de chaque province et territoire. Cependant, les employeurs et les travailleurs du Canada ont fait preuve de résilience : les économies des provinces et territoires reprennent de la vigueur, de nouveaux emplois sont créés, et la main-d'œuvre met ses compétences à jour et s'adapte aux nouvelles conditions sur le terrain.

Les marchés du travail au Canada évoluent maintenant dans un contexte économique axé sur le savoir :

- Les secteurs fondés sur les ressources sont en expansion, et des innovations technologiques transforment le secteur manufacturier traditionnel.

- La demande en main-d'œuvre hautement qualifiée s'accroît dans le secteur des services, et environ 70 % des emplois futurs seront des postes de gestion ou nécessiteront un diplôme d'études postsecondaires.
- Les petites et moyennes entreprises de certaines régions peinent à trouver et à conserver les travailleurs dont elles ont besoin. Des employeurs ont de la difficulté à dénicher la main-d'œuvre spécialisée nécessaire pour exécuter leurs projets d'envergure.
- La mobilité des travailleurs au sein des secteurs et entre ceux-ci a pris de l'ampleur, et les gens peuvent s'attendre à occuper plusieurs emplois ou à avoir plusieurs carrières durant leur vie professionnelle.

Les travailleurs vulnérables ont parfois besoin d'une aide supplémentaire pour trouver et conserver un emploi :

- Les jeunes au début de la vingtaine n'ayant aucune expérience de travail peuvent avoir besoin d'aide pour percer.
- Les personnes handicapées peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation pour mettre à profit leurs compétences.
- Les nouveaux immigrants peuvent avoir besoin de soutien pour faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers ou améliorer leurs capacités linguistiques en anglais ou en français.
- Les travailleurs âgés ayant perdu un emploi à long terme peuvent avoir à rehausser leur niveau d'alphabétisation ou leurs compétences en informatique pour pouvoir travailler dans un environnement numérique.
- Les Autochtones peuvent avoir besoin de formation supplémentaire pour être admissibles aux emplois disponibles près de leurs communautés.

Pour que nos entreprises et industries puissent continuer à prendre de l'expansion et rester concurrentielles sur la scène internationale, nos marchés du travail auront besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et flexible. C'est pourquoi les provinces et territoires ont investi un total de 22 milliards de dollars l'an dernier dans le secteur de l'éducation postsecondaire et du développement des compétences. Ces fonds comprennent des investissements dans des programmes d'études postsecondaires, d'emploi et de formation destinés aux jeunes et aux adultes.

Il nous tient également à cœur de répondre aux besoins en matière de compétences des travailleurs vulnérables ayant de la difficulté à intégrer ou à réintégrer le marché du travail. Renforcer les compétences de cette main-d'œuvre, dans l'optique de l'insertion sur le marché du travail, contribue à faire croître nos économies et à offrir des avantages sur les plans individuel et social, comme l'amélioration des salaires, la stabilité d'emploi et l'intégration à long terme sur le marché du travail.

Nous nous employons à trouver un équilibre qui profitera à la société en bâtissant une économie prospère et en répondant aux besoins des Canadiennes et Canadiens.

Pleins feux

La Commission des partenaires du marché du travail du Québec

Créée en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et des organismes gouvernementaux tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Ces décideurs mettent en commun leur expertise et leurs idées novatrices pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La Commission assure également l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales, en plus de contribuer à définir les orientations d'Emploi-Québec.



SECTION DEUX

Le besoin de coopération

Récit de la réussite d'un client

Le programme Deuxième carrière de l'Ontario

Le programme Deuxième carrière fournit aux personnes mises à pied une aide financière et une formation professionnelle pour les aider à décrocher un emploi dans un domaine en forte demande en Ontario. Grâce au programme, John, un ancien travailleur de l'industrie de l'automobile, a pu suivre des études en cuisine dans un collège local. À peine quelques semaines après l'obtention de son diplôme, il a reçu trois offres d'emploi.

John, qui jouit maintenant d'un emploi dans un restaurant de sa localité, sait qu'il existe beaucoup de débouchés pour les personnes ayant suivi cette formation. « Sans le programme Deuxième carrière, je n'aurais pas pu retourner aux études. Je n'aurais pas pu parfaire mon éducation, ni aller au bout de moi-même pour découvrir ce que je valais et pouvais accomplir. »



Les gouvernements doivent coopérer en vue de favoriser la croissance économique et la participation au marché du travail.

Les provinces et territoires ont une connaissance concrète de nos marchés du travail locaux et des réseaux communautaires établis, et possèdent plusieurs années d'expérience dans l'élaboration de programmes visant à répondre aux besoins du marché du travail et de la main-d'œuvre. Dans les ententes sur le financement du marché du travail actuelles, le gouvernement

fédéral reconnaît que les provinces et territoires sont les mieux placés pour concevoir et fournir des programmes dans ce domaine. De notre côté, nous reconnaissons que le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer dans le soutien des programmes aidant les Canadiennes et Canadiens à trouver et à conserver un emploi.

Les provinces et territoires et le gouvernement fédéral sont des partenaires avec des rôles complémentaires servant à répondre aux divers besoins du marché du travail partout au Canada :

- Le gouvernement fédéral offre des prestations d'assurance-emploi aux individus au chômage.

- La compétence en matière de formation de la main-d'œuvre appartient aux provinces et aux territoires. Nous concevons, fournissons et finançons des programmes efficaces en fonction de nos connaissances des marchés du travail locaux et des réseaux régionaux en place.
- Les fonds offerts par le gouvernement fédéral s'ajoutent à ceux des provinces et territoires destinés aux programmes liés au marché du travail, ce qui accroît notre capacité à offrir ces programmes utiles de manière stable et prévisible.

Les provinces et territoires rendent des comptes aux citoyens concernant l'efficacité des programmes financés par des fonds publics et mettent ces résultats à la disposition du gouvernement fédéral.

Nous devons coopérer avec les employeurs et les intervenants pour adapter les programmes d'emploi et de formation aux besoins du marché du travail.

Les gouvernements ne peuvent pas satisfaire aux besoins en formation à eux seuls. C'est pourquoi nous nous efforçons de continuer à faire participer les employeurs et d'autres intervenants à la conception et à la prestation des programmes liés au marché du travail. Les employeurs jouent également un rôle déterminant dans la satisfaction des besoins en formation de leurs employés.

Pleins feux

La main-d'œuvre occupant des emplois dans le Nord du Manitoba

Les anciens problèmes de recrutement et de rétention du personnel dans le Nord du Manitoba ont poussé une entreprise à mettre au point une stratégie d'emploi pour le Nord en partenariat avec les communautés locales, les industries et le gouvernement. La stratégie mettait l'accent sur la maximisation du taux de population active chez les groupes sous-représentés, comme les Autochtones, les femmes, les immigrants et les personnes détenant un diplôme d'études secondaires. Les recrues ont suivi un programme de formation de douze semaines intitulé « Introduction to Industry », lequel comblait des lacunes connues sur le plan des compétences essentielles et relatives à l'employabilité en milieu de travail. Ce programme visait également à préparer les participants au programme de formation de huit semaines que l'entreprise offre à l'arrivée des nouveaux employés. La stratégie est en voie d'atteindre son objectif, soit la création d'un bassin de personnes prêtes à entrer sur le marché du travail et ayant la volonté et la capacité de travailler de façon sécuritaire et productive pour l'entreprise.

Évolution du développement des compétences et de la formation

1996 :

Le gouvernement fédéral conclut la première Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), dans laquelle il accorde des fonds à l'Alberta pour créer et offrir des services d'emploi et de formation, principalement aux personnes admissibles à l'assurance-emploi.



1996–2009 :

Personnes
admissibles à
l'assurance-
emploi



Le gouvernement fédéral signe des EDMT avec tous les autres provinces et territoires. Ces accords témoignent de l'inefficience, pour les deux ordres de gouvernement, d'offrir des services similaires et reconnaissent que les provinces et territoires sont les mieux placés pour répondre aux besoins du marché du travail local.

Dans le cadre des EDMT, le gouvernement fédéral transfère aux provinces et aux territoires des responsabilités, du personnel, des contrats conclus avec des fournisseurs et des fonds réguliers pour leur permettre de concevoir et de fournir des programmes efficaces à l'échelle locale.

2007 :

Le budget du gouvernement fédéral tient compte du rôle déterminant et des responsabilités des provinces et territoires dans la création et la prestation de programmes de formation. Il annonce l'établissement des ententes sur le marché du travail (EMT), qui appuieront les programmes destinés aux personnes non admissibles à l'assurance-emploi. Dans son budget de 2007, le gouvernement fédéral confirme également que les provinces et territoires ont le droit de se retirer avec pleine compensation des programmes fédéraux à frais partagés. Enfin, il annonce son intention d'étudier la possibilité de transférer aux provinces et territoires d'autres programmes et fonds destinés aux personnes handicapées, aux jeunes et aux travailleurs âgés.



2008 :

Les gouvernements signent les ententes sur le marché du travail pour favoriser le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, productive, mobile, inclusive et flexible grâce à un système souple de programmes et services liés au marché du travail offerts par les provinces et territoires. Ces ententes permettent de fournir aux travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi les mêmes services de formation et d'emploi que ceux fournis aux personnes admissibles à l'assurance-emploi dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail. Il s'agit de la suite logique du processus de reconnaissance du leadership des provinces et territoires en ce qui a trait aux programmes liés au marché du travail.

Personnes non admissibles
à l'assurance-emploi

2004 :

Le gouvernement fédéral signe des ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées et accorde des fonds partagés à parts égales pour la prestation de programmes d'emploi provinciaux et territoriaux aux personnes handicapées.



À l'heure actuelle :

Les provinces et territoires disposent de réseaux de prestation de services mieux coordonnés et plus raffinés que jamais. Ils ont établi des réseaux mettant en relation les fournisseurs de services, les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres fournisseurs de formation. En outre, les programmes concordent davantage avec les besoins des travailleurs, des employeurs et des communautés, et y répondent de manière plus efficace et efficiente. Les programmes et mesures de soutien sont maintenant mieux adaptés aux besoins des marchés du travail locaux.

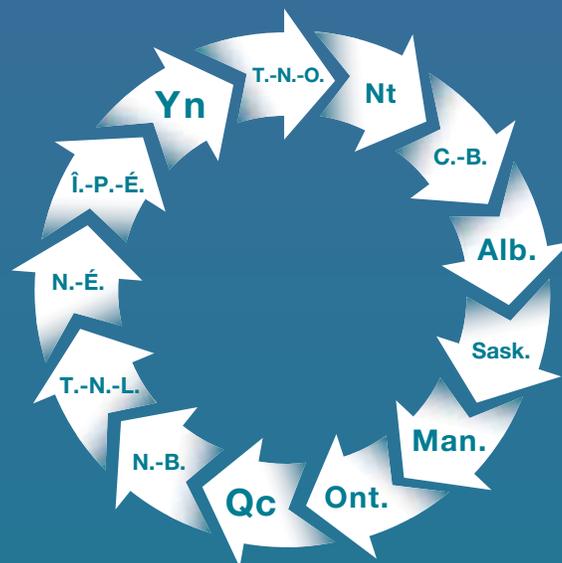
2009–2011 :

Au plus fort de la récente récession mondiale, le gouvernement fédéral annonce, dans son budget de 2009, l'allocation sur deux ans d'un milliard de dollars supplémentaires pour les personnes admissibles à l'assurance-emploi, ainsi que l'ajout sur deux ans de 500 millions de dollars destinés aux travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi.

**Montant
additionnel pour
ceux qui sont
admissibles :**
**1 milliard
de dollars**



**Montant
additionnel pour
ceux qui ne sont
pas admissibles :**
**500 millions
de dollars**





SECTION TROIS

Les résultats des programmes liés au marché du travail

Les programmes provinciaux et territoriaux portent fruits.

ENTENTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2011–2012, nos gouvernements ont offert leurs services à plus de 425 000 personnes dans le cadre des ententes sur le marché du travail, y compris à des travailleurs sans emploi non admissibles à l'assurance-emploi ou accomplissant un travail peu spécialisé.

En collaboration avec le gouvernement fédéral, les provinces et territoires ont participé activement à l'évaluation des programmes financés dans le cadre des ententes sur le marché du travail. Le rapport final n'a pas encore été publié, mais nous savons que les résultats de cette évaluation confirment l'efficacité des programmes :

- Il y a de toute évidence une forte demande continue pour les programmes et services

financés par l'EMT.

- 87 % des bénéficiaires occupent un emploi après avoir participé à un programme provincial ou territorial. Ce taux s'élève à seulement 44 % à leur arrivée dans le programme.
- En moyenne, les bénéficiaires connaissent une augmentation de revenus de 323 \$ par semaine après avoir participé à un programme provincial ou territorial.
- Dans le cadre de leur formation, 87 % des bénéficiaires sondés ont obtenu un titre de compétences (certificat ou diplôme) attestant l'acquisition de compétences transférables.
- Selon l'évaluation du gouvernement du Québec visant ses propres programmes, ceux-ci ont engendré des retombées économiques de 2 \$ pour chaque dollar investi sur cinq ans.

Il y a de toute évidence une forte demande continue pour les programmes et services financés par l'EMT



Dans le cadre de leur formation, **87 %** des bénéficiaires sondés ont obtenu un titre de compétences (certificat ou diplôme) attestant l'acquisition d'habiletés transférables

87 %

des bénéficiaires occupent un emploi après avoir participé à un programme. Ce taux s'élève à seulement 44 % à leur arrivée dans le programme



■ sans emploi ■ avec emploi



En moyenne, les bénéficiaires connaissent une augmentation de revenus de **323 \$ par semaine** après avoir participé à un programme



Selon l'évaluation du gouvernement du Québec visant ses propres programmes, ceux-ci ont engendré des retombées économiques de **2 \$ pour chaque dollar investi** sur cinq ans

Pleins feux

Le Community Initiative Program des Territoires du Nord-Ouest

Le Community Initiative Program, financé en partie dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail, permet à la Yellowknife Association for Community Living d'aider les personnes handicapées à entrer sur le marché du travail à temps partiel. Si le programme n'existait pas, ces personnes ne seraient admissibles à aucune aide.



ENTENTE SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011–2012* du gouvernement fédéral cite quelques-unes des réussites des programmes provinciaux et territoriaux chapeautés par les ententes sur le développement du marché du travail :

- En 2011–2012, nous avons prêté assistance à environ 580 000 personnes (incluant celles admissibles à l'assurance-emploi). Des personnes admissibles à l'assurance-emploi, environ 185 000 ont réintégré le marché du travail au cours de la même année.
- L'aide fournie aux clients admissibles à l'assurance-emploi a évité des débours d'environ 1 milliard de dollars au programme d'assurance-emploi en 2011–2012.

ENTENTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le gouvernement fédéral octroie chaque année environ 218 millions de dollars aux provinces et aux territoires pour financer les services à l'emploi et à la formation aux

personnes handicapées. En sus de leurs propres investissements, les provinces et territoires doublent le financement des programmes qui mettent l'accent sur les priorités suivantes :

- **L'éducation et la formation**, dans le but d'élever le niveau d'éducation de base et postsecondaire ainsi que les compétences de travail des personnes handicapées.
- **La participation à l'emploi**, dans le but d'améliorer la situation du marché du travail et de favoriser l'indépendance des personnes handicapées au moyen d'activités liées à l'emploi.
- **Les occasions d'emploi**, dans le but d'accroître la disponibilité, l'accessibilité et la qualité des occasions d'emploi pour les personnes handicapées, conjointement avec les représentants des employeurs et des travailleurs.
- **Le rapprochement des employeurs et des personnes handicapées**, dans le but de faire connaître aux employeurs les aptitudes et le désir de travailler des personnes handicapées et de faire découvrir à celles-ci les occasions d'emploi sur le marché du travail.

- **Le développement des connaissances,** dans le but d’approfondir les connaissances qui contribueront à l’amélioration continue des politiques et programmes d’emploi visant les personnes handicapées.

Répondre aux besoins complexes et variés du marché du travail nécessite des programmes diversifiés.

Le succès des programmes provinciaux et territoriaux s’explique entre autres par leur conception et leur prestation adaptées à la réalité locale des marchés du travail. Les provinces et territoires offrent une variété de programmes d’emploi et de formation dans le but de répondre aux besoins variés des secteurs, des employeurs et des travailleurs.

LES PROVINCES ET TERRITOIRES OFFRENT TOUTE UNE GAMME DE PROGRAMMES DESTINÉS À UNE CLIENTÈLE VARIÉE AYANT DES BESOINS VARIÉS. CES PROGRAMMES SONT RÉPERTORIÉS DANS QUATRE CATÉGORIES :

- Des programmes de perfectionnement de la population active adaptés aux besoins précis de l’industrie et des employeurs (p. ex., des apprentissages pour les métiers spécialisés)
- Des programmes de développement des compétences et de formation ayant pour but de perfectionner les compétences, comme celles propres à un métier ou celles liées à l’alphabétisation et la formation de base, et d’accroître les occasions d’emploi
- Des initiatives pour améliorer l’employabilité et l’accès au marché du travail des groupes sous-représentés (p. ex., les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux immigrants, les bénéficiaires de l’aide sociale, les chômeurs de longue date et les travailleurs âgés)
- Des projets et des initiatives auxquels participent étroitement des intervenants d’horizons variés (industries, employeurs, organisations sectorielles, syndicats et fournisseurs de services) pour s’assurer que les programmes répondent aux besoins du marché du travail

Pleins feux

Le programme Labour Market Sector Solutions (LMSS) de la Colombie-Britannique

Le programme Labour Market Sector Solutions (LMSS) permet de mettre à profit l’expertise des organisations sectorielles qui connaissent bien les besoins des employeurs en matière de marché du travail et de ressources humaines, et s’assure qu’elles traitent avec des fournisseurs de services qualifiés afin qu’elles offrent une formation efficace à des groupes de travailleurs ciblés.

Les marchés du travail diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre.

La diversité des besoins des marchés du travail d'une province et d'un territoire à l'autre justifie l'offre variée de programmes. Il n'existe pas de solution unique permettant de répondre simultanément aux besoins en matière de compétences des quatre coins du pays. Voici quelques exemples de diversité :

- Comme le taux de population active varie grandement d'une province et d'un territoire à l'autre, de nombreux employeurs dans différents secteurs ont de la difficulté à recruter la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour assurer leur succès.
- L'économie de certaines provinces et de certains territoires repose sur des secteurs diversifiés qui requièrent tout un éventail de compétences.
- Les lacunes en matière d'alphabétisation et d'autres compétences de base ont tendance à être plus importantes au sein des groupes vulnérables. De plus, certaines provinces et certains territoires recensent un nombre plus élevé de travailleurs âgés, de travailleurs autochtones et de nouveaux arrivants. Par exemple, la proportion d'immigrants faisant partie de la population active provinciale varie entre 2 % et 32 %.
- Les groupes vulnérables sont sous-représentés sur le marché du travail. Ils représentent une source potentielle importante de main-d'œuvre dans toutes les provinces et tous les territoires.
- Les régions rurales et éloignées au pays qui disposent de moins d'établissements de formation peuvent nécessiter une plus grande flexibilité quant au développement et à la prestation des programmes de formation.

Il n'existe pas de solution unique permettant de satisfaire simultanément aux besoins en matière de compétences des quatre coins du Canada. Diverses réponses sont requises pour divers marchés du travail.

Par exemple, la proportion d'immigrants faisant partie de la population active provinciale varie entre 2 % et 32 %.

Pleins feux

Le programme Compétences Plus! de la Nouvelle-Écosse

Le programme Compétences Plus!, financé dans le cadre de l'Entente sur le marché du travail (EMT), aide les Néo-Écossais d'origine africaine à décrocher des emplois de grande valeur en Nouvelle-Écosse en leur fournissant des soutiens à la formation. L'an dernier, le programme a permis à un jeune immigrant (travaillant comme plongeur pour un salaire dérisoire) de suivre le programme de technologie du génie civil. Non seulement a-t-il obtenu un diplôme, mais il s'est également vu décerner le prix TechNova Student Achievement Award en technologie du génie civil. Il a maintenant le plaisir de travailler dans le domaine à titre de spécialiste en aménagement urbain.

« Je tiens à vous remercier du fond du cœur pour votre soutien. Les finances de ma famille se portent maintenant à merveille. »

– **Charles, technologue en génie civil**
(plongeur il y a à peine quelques mois)



Les programmes provinciaux et territoriaux sont évalués et des améliorations y sont apportées en se basant sur des preuves concrètes.

Les provinces et territoires sont libres de concevoir et d'offrir des programmes adaptés aux besoins locaux et régionaux, ce qui leur permet d'apporter les changements et les améliorations nécessaires selon ce qui fonctionne sur le terrain. Nous reconnaissons la nécessité de continuer à adapter nos

programmes et d'encourager la participation des employeurs pour que les compétences des travailleurs correspondent aux besoins du marché du travail.

Les ententes sur le marché du travail requièrent que chaque province et territoire évalue les programmes financés par le gouvernement fédéral et les fasse examiner par un organisme indépendant afin d'en assurer les bons résultats.

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011–2012* du gouvernement fédéral atteste que les provinces et territoires évaluent régulièrement leurs programmes et collaborent avec des intervenants, dont des

employeurs, pour assurer une conception et une prestation efficaces de leurs programmes.

La conception et la prestation des programmes sont régulièrement mises à jour afin de permettre l'intégration de nouvelles technologies et de nouvelles façons de fournir des services, assurant ainsi l'efficacité et l'efficacité des programmes en place.

Nous observons également que la participation des employeurs au développement des compétences de leurs employés est essentielle. Afin d'assurer une formation axée sur les compétences qui correspond aux besoins des employeurs, les provinces et territoires veulent continuer à miser sur les formations en apprentissage et sur d'autres programmes au cœur desquels se trouvent les employeurs.

Récit de la réussite d'un client

Le programme Formation en cours d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard

« Island Abbey Foods Ltd. est une entreprise en expansion. Pour pouvoir répondre à la demande, nous avons dû instaurer de nouveaux processus et équipements dont l'utilisation nécessite une formation spécialisée. Le programme Formation en cours d'emploi de Compétences Î.-P.-É. nous a permis d'embaucher des spécialistes du domaine pour former notre personnel sur le plan de l'efficacité, de la qualité et des mesures de sécurité liées à la nouvelle machinerie. Nous sommes très heureux des résultats de nos projets réalisés dans le cadre de ce programme, car la transition s'est faite sans heurt tandis que nous adoptons de nouvelles méthodes de fabrication. »

**Susan Rowe, Directrice de l'exploitation
Island Abbey Foods Ltd.**





SECTION QUATRE

Les préoccupations soulevées par l'Entente sur le marché du travail proposée par le gouvernement fédéral

Tous conviennent de l'importance de la participation des employeurs dans l'offre d'une formation efficace et le développement des compétences de leurs employés. Cette vision est d'ailleurs centrale à la Subvention canadienne pour l'emploi proposée par le gouvernement fédéral. Toutefois, les provinces et territoires estiment que la Subvention canadienne pour l'emploi est une solution universelle qui ne les aidera pas à atteindre cet objectif, et ce, pour les raisons suivantes :

- Une fois mise en œuvre, la mesure proposée priverait les programmes visant les travailleurs vulnérables de 600 millions de dollars par année, et la Subvention canadienne pour l'emploi ne pourrait fort probablement pas soutenir ces clients vulnérables.
- Comme la mesure s'adresse uniquement aux clients qui ont un employeur, les chômeurs ne bénéficieraient pas de ce soutien.
- Le gouvernement fédéral n'a toujours pas démontré comment la mesure proposée aidera les travailleurs ou les employeurs. Par contre, la mesure pourrait dévier des fonds destinés à des programmes provinciaux et territoriaux actuels qui ont fait leurs preuves.
- Le manque de souplesse de la mesure proposée nuirait à la capacité des provinces et territoires de répondre aux besoins variés du marché du travail (p. ex., en permettant seulement la formation à court terme, en limitant les fournisseurs de services de formation qui sont admissibles et en imposant la limite d'une subvention par employé).
- Les petites et moyennes entreprises risquent de ne pas pouvoir y participer, faute de ressources suffisantes.
- La mise en œuvre de la Subvention canadienne pour l'emploi pourrait déstabiliser les réseaux de prestation de services actuels et nuire aux programmes et aux bénéficiaires.

Pleins feux

Le Programme de formation sur l'employabilité destiné aux Autochtones du Nunavut

Le Nunavut a mis sur pied, conjointement avec des organisations autochtones, des municipalités et le secteur privé, un programme de formation visant à préparer les participants au travail dans le secteur minier émergent du Nunavut. Les ateliers et les séances de counseling de la formation, échelonnés sur deux semaines, abordent différents sujets comme les lieux de travail accessibles par avion, la littératie financière et les conséquences sur la famille d'un revenu plus élevé. Ceux qui ont terminé le programme sont maintenant des candidats préférentiels pour une nouvelle société minière du Nunavut et ses sous-traitants.



Tiré du budget fédéral de 2007 :

Le budget de 2007 confirme à nouveau l'engagement du gouvernement de limiter le recours au pouvoir fédéral de dépenser, de manière à s'assurer que :

- les nouveaux programmes à frais partagés dans des secteurs de compétence provinciale obtiennent le consentement de la majorité des provinces;
- les provinces et les territoires ont le droit de se retirer de programmes à frais partagés fédéraux et touchent une indemnité s'ils les remplacent par des programmes semblables comprenant des structures comparables de reddition de comptes.

L'EMT et l'EDMT prennent fin le 31 mars 2014. Les problèmes soulevés sont complexes, mais l'absence de nouvelles ententes pourrait entraîner de lourdes conséquences.

Les données sur les programmes actuels témoignent de leur succès. Ces mêmes programmes pourraient disparaître avec la mise en œuvre de la Subvention canadienne

pour l'emploi proposée. L'approche de solution unique rattachée à la Subvention canadienne pour l'emploi ne nous permettrait pas d'adapter les programmes aux réalités de chaque province et territoire. Les besoins du marché du travail, qui varient d'une province et d'un territoire à l'autre, requièrent des programmes faits sur mesure, et non une solution unique.

Pleins feux

Le programme Compétences essentielles au travail (CET) du Nouveau-Brunswick

Début 2012, une vague de changements a balayé les employés du secteur de l'emballage de la brasserie Moosehead, qui ont vu leur milieu de travail transformé par de nouveaux équipements et de nouvelles technologies.

Moosehead a fait appel à CET pour créer un partenariat collaboratif en vue d'offrir une formation en milieu de travail axée sur quatre compétences essentielles : l'utilisation des documents, le raisonnement, le travail d'équipe et la culture numérique. Grâce à CET, Moosehead a pu adapter son programme de formation à son entreprise. Les employés profitent maintenant d'un programme d'apprentissage de base qui vise principalement le développement des compétences essentielles dont ils ont besoin pour bien faire leur travail dans un milieu industriel axé sur la technologie.

Étant donné que la formation relève principalement des provinces et territoires, nous nous devons d'aider les employeurs et les travailleurs en finançant des programmes qui sont adaptés à nos marchés du travail respectifs. Si une province ou un territoire estime que

ses bénéficiaires et d'autres intervenants ne gagnent pas à prendre part à la Subvention canadienne pour l'emploi proposée, le droit de s'en retirer avec pleine compensation devrait lui être accordé, comme le prévoit le budget fédéral de 2007.

Pleins feux

Le programme Sector Skills de Terre-Neuve-et-Labrador

Le programme Sector Skills est une nouvelle initiative qui offre une formation et de l'expérience de travail à des personnes, permettant ainsi de répondre à la demande croissante de main-d'œuvre à Terre-Neuve-et-Labrador. Les participants reçoivent une formation théorique de six semaines, une formation en milieu de travail également d'une durée de six semaines et de l'expérience de travail dans les secteurs de la vente, de l'alimentation et de l'entretien d'immeubles. Depuis quelques années, les employeurs de ces secteurs ont eu de plus en plus recours à des travailleurs étrangers temporaires. Des bénéficiaires du programme Sector Skills pourraient être des gens qui veulent travailler dans ces secteurs, mais qui n'ont pas assez d'expérience dans le domaine ou qui ont de la difficulté à trouver un emploi. Les participants qui complètent le programme reçoivent un certificat et une accréditation en matière de santé et sécurité.

« Le programme Sector Skills est un outil parmi plusieurs que les employeurs de la province peuvent utiliser pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans diverses industries. Il s'agit d'un exemple de coopération entre le gouvernement provincial, le College of the North Atlantic et les industries pour aider les employeurs ainsi que les personnes à surmonter des difficultés et à tirer parti des opportunités. »

**Nancy Healey, Directrice générale
Chambre de commerce de St. John's**

Pleins feux

Le programme Compétences essentielles à l'industrie minière de Saskatchewan

Compétences essentielles à l'industrie minière est un programme de formation préalable à l'emploi qui dure douze semaines et qui a été développé au Southeast Regional College où l'on enseigne les compétences essentielles et les compétences relatives à l'employabilité, requises pour des postes de débutants dans l'industrie minière. Le programme est le fruit d'un partenariat entre l'Assemblée des Premières Nations et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), appuyé par le gouvernement de la Saskatchewan dans le but de créer des occasions d'emploi pour les Autochtones et d'offrir une solution pratique aux défis en matière de recrutement auxquels font face les employeurs du secteur minier.

La réussite de Compétences essentielles à l'industrie minière est attribuable au fait que ce programme, à l'instar des autres programmes financés par la province, est fondée sur des résultats. Le programme, mené par l'employeur, met l'accent sur l'apprentissage pratique se déroulant en milieu de travail et est rendu possible grâce à un partenariat régional solide entre Southeast Regional College, le gouvernement provincial, Mosaic Esterhazy, la Première Nation d'Ochapowace et la Première Nation de Kahkewistahaw.





SECTION CINQ

Conclusion

La nécessité d'une discussion ouverte et approfondie

Jusqu'à maintenant, les pourparlers sur le renouvellement de l'Entente sur le marché du travail, dont la Subvention canadienne pour l'emploi, sont limités et exclusifs. Le gouvernement fédéral n'a discuté qu'avec un petit groupe d'intervenants et a négligé de consulter les provinces et territoires et les employeurs et fournisseurs de services de formation du Nord canadien pour s'assurer que les ententes sur le financement du marché du travail répondent aux besoins uniques des travailleurs et des employeurs de cette région.

Les enjeux sont trop importants pour ne pas avoir une discussion sérieuse, exhaustive et élargie incluant tous les groupes qui seront touchés.

Les provinces et territoires font actuellement preuve de leadership et élargissent la discussion. Nous sollicitons l'avis des groupes communautaires, des fournisseurs de services, des employeurs, des organisations sectorielles, du secteur sans but lucratif et des autres groupes touchés afin d'identifier les enjeux et la façon dont les programmes publics d'emploi et de formation pourraient bénéficier d'un meilleur soutien et d'améliorations.

Pleins feux

Les programmes d'emploi et de formation visant les groupes sous-représentés de l'Alberta

Women Building Futures (WBF) est un organisme de bienfaisance enregistré et sans but lucratif de l'Alberta qui reçoit du financement grâce à l'Entente sur le marché du travail. L'organisme aide les femmes à reconstruire leur vie et à atteindre la prospérité économique par la formation, l'emploi et le mentorat. WBF a une vaste expérience de recrutement des femmes dans le secteur de l'industrie lourde et affiche un taux de placement stable de 90 %. L'organisme offre des formations de conductrice d'équipement lourd, de charpentière, d'électricienne, de soudeuse et beaucoup d'autres programmes répondant à des demandes précises de l'industrie et à des opportunités émergentes.



La priorité de toutes les provinces et de tous les territoires est de s'assurer que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens, y compris les travailleurs vulnérables, sont capables de participer au marché du travail et que les travailleurs détiennent les compétences que les employeurs recherchent. Les provinces et

territoires se réjouissent de travailler avec le gouvernement fédéral pour s'assurer que les ententes sur le financement du marché du travail soutiennent les programmes adaptés à toutes les régions et à tous les marchés du travail partout au Canada.

Pleins feux

Le centre d'amitié Skookum Jim du Yukon

Depuis avril 2011, le centre d'amitié Skookum Jim abrite un centre d'emploi jeunesse (CEJ) qui fournit des services d'intégration communautaire aux jeunes de 16 à 30 ans, les aidant à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour participer efficacement au marché de l'emploi. Ces services d'appui sont offerts sur une base individuelle et portent notamment sur l'accès à la formation, la rédaction de curriculum vitæ, les techniques d'entrevue, la recherche d'emploi et les stages en milieu de travail.

« Le stage que le CEJ m'a trouvé est une chance extraordinaire et je suis très heureuse d'avoir pu acquérir une expérience pratique en soins à domicile dans ma communauté de la Première Nation de Little Salmon Carmacks [...] Ce programme de stages est bénéfique pour les jeunes à la recherche d'un emploi dans leur domaine car il leur permet d'acquérir la formation dont ils ont besoin. Je sais que les connaissances et les compétences que j'ai acquises durant mes stages me seront utiles dans ma carrière. »

– Jaylene, participante au programme

