

2018



# PISTES DE SOLUTIONS POUR LA MAIN-D'ŒUVRE

## EXAMEN DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES

Réactions de l'industrie  
canadienne de la transformation  
des viandes face à des défis de  
taille

Tables  
rondes  
régionales



COMPÉTENCES TRANSFORMATION  
ALIMENTAIRE CANADA FOOD PROCESSING  
SKILLS CANADA

**Disponible en ligne à [www.fpsc-ctac.com](http://www.fpsc-ctac.com)**

Ce projet a été financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Copyright © 2018 Compétences Transformation Alimentaire Canada

Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) est le nouveau nom du Conseil des RH du secteur de la transformation des aliments (CRHSTA)

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, d'enregistrer dans un système de recherche documentaire ou de transmettre sous quelque forme que ce soit ou par n'importe quel moyen une partie quelconque de la présente publication sans l'autorisation écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC).

Les avis et interprétations de cette publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Compétences Transformation Alimentaire  
Canada  
201 – 3030, chemin Conroy  
Ottawa (Ontario) K1G 6C2



**Canada**

# CONTENU

Aperçu du rapport	
Contexte des discussions	6
Tables rondes	7
Thèmes des discussions	8
THÈME 1 : APPUYER ET BÂTIR UNE MAIN-D'ŒUVRE DURABLE	
Défi : Recrutement, maintien en poste et formation	9
Enjeu : Image de l'industrie	9
Idée 1 : Faire valoir les compétences élevées et la diversité des compétences requises	10
<i>Solutions en action</i> : 1 - La manipulation des couteaux comme outil promotionnel	10
<i>Solutions en action</i> : 2 - Apparier le salaire et les niveaux de compétences	11
<i>Solutions en action</i> : 3 - Accentuer les diverses compétences dans le matériel de recrutement	12
<i>Solutions en action</i> : 4 - Témoignages vidéo d'employés	13
Idée 2 : Faire valoir les avantages qu'offre l'industrie	14
<i>Solutions en action</i> : 1 - Modifier la terminologie du milieu de travail	15
<i>Solutions en action</i> : 2 - Encadrer les nouveaux employés comme des athlètes	16
<i>Solutions en action</i> : 3 - Inculquer une approche d'équipe	17
Idée 3 : Faire valoir les liens de l'industrie avec le continuum de la production alimentaire	18
<i>Solutions en action</i> : 1 - Mettre en avant le rôle dans le spectre de la ferme à la fourchette à l'échelle locale	19
<i>Solutions en action</i> : 2 - Fournir de l'information et des recettes sur la préparation des produits	20
<i>Solutions en action</i> : 3 - De la ferme à la fourchette	21
<i>Solutions en action</i> : 4 - Contribuer à nourrir le monde	22
Idée 4 : Faire valoir les communautés rurales et l'engagement	23
<i>Solutions en action</i> : 1 - Engagement innovateur de la communauté par de petites contributions	24
<i>Solutions en action</i> : 2 - Mettre l'accent sur la communauté comme outil de recrutement optimal	25
<i>Solutions en action</i> : 3 - Faire valoir les avantages de vivre dans des communautés rurales	26
Idée 5 : Cibler le recrutement d'après les étapes de la vie et les segments de population	27
<i>Solutions en action</i> : 1 - <b>MISSING FROM TRANSLATION</b>	28
<i>Solutions en action</i> : 2 - Établir des liens réels et bâtir des partenariats avec des organisations et des associations locales	29
<i>Solutions en action</i> : 3 - Primes de recommandation et tirer parti du bouche à oreille	30

<b>Enjeu : Perspectives de carrière</b>	31
Idée 1 : Mettre en avant que travailler dans le secteur est beaucoup « plus qu'un emploi »	32
<i>Solutions en action</i> : 1 – Formation croisée et mouvement latéral	33
<i>Solutions en action</i> : 2 – Accéder à des postes de leadership et de gestion	34
Idée 2 : S'engager davantage avec le secteur de l'éducation	35
<i>Solutions en action</i> : Accroître le nombre de programmes axés sur les contextes de transformation alimentaire industrielle	36
Idée 3 : Élaborer un système de certification nationale	37
<i>Solutions en action</i> : Élaborer un système de certification nationale pour l'industrie de la transformation des viandes	37
<b>Enjeu : Salaires, avantages sociaux et incitatifs</b>	38
Idée 1 : Bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants, et proposer des incitatifs et avantages sociaux créatifs et diversifiés	39
<i>Solutions en action</i> : Innovation et diversité des avantages sociaux et incitatifs	40
Idée 2 : Faire la promotion des aspects positifs des programmes d'avantages sociaux dans les initiatives de marketing	41
<i>Solutions en action</i> : Améliorer la promotion des avantages sociaux disponibles auprès de certains employeurs	42
<b>Défi : Apparier la formation et les besoins de l'industrie</b>	43
Idée 1 : Promouvoir des approches à l'évaluation et au développement des compétences	44
<i>Solutions en action</i> : 1 - Formation avant l'arrivée	45
<i>Solutions en action</i> : 2 - Évaluation structurée des compétences	46
Idée 2 : Appuyer l'acquisition de compétences linguistiques	47
<i>Solutions en action</i> : Appuyer les compétences linguistiques	48
Idée 3 : Poursuivre le développement de formations internes et sur place	49
<i>Solutions en action</i> : Formation fournie par les employeurs	50
Idée 4 : Offrir des occasions de stage coop et d'apprentissage	51
<i>Solutions en action</i> : Programme de préapprentissage de découpeur de viandes	52
Idée 5 : Développer l'employabilité des candidats potentiels	53
<i>Solutions en action</i> : 1 - Employabilité par une formation à diverses compétences et alignement avec l'expérience de travail	54
<i>Solutions en action</i> : 2 - Aide à la socialisation organisationnelle	55
<i>Solutions en action</i> : 3 - Aligner la formation en compétences et la préparation à l'emploi avec les besoins des employeurs	56

## THÈME 2 : Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et identifier d'autres sources de main-d'œuvre

<b>Défi : Le programme TET et la résidence permanente</b>	57
Idée 1 : Élaborer des stratégies pour attirer des travailleurs permanents	58
<i>Solutions en action</i> : Mettre l'accent sur l'intégration des familles des travailleurs	59

Idée 2 : Veiller à ce que la communauté soit prête à accueillir de nouveaux arrivants	60
<i>Solutions en action</i> : 1 - Veiller à ce que le séjour temporaire soit confortable	61
<i>Solutions en action</i> : 2 - Aider les communautés à accueillir des nouveaux arrivants d'autres cultures	62
Idée 3 : Changements potentiels aux programmes d'immigration	63
<i>Solutions en action</i> : Programme pilote d'immigration au Canada atlantique	64
<b>Défi : Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre</b>	65
Idée 1 : Attirer des réfugiés et de nouveaux arrivants	66
<i>Solutions en action</i> : Promotion active auprès des nouveaux arrivants par l'entremise d'organisations desservant les immigrants	67
Idée 2 : Attirer des Autochtones	68
<i>Solutions en action</i> : 1 - Chercher à renforcer les liens avec les chefs de communautés autochtones et les organisations qui les desservent	69
<i>Solutions en action</i> : 2 - Appuyer la formation dans les communautés	70
Idée 3 : Attirer les jeunes	71
<i>Solutions en action</i> : 1 - Mettre l'accent sur le recrutement et le maintien en poste des étudiants	72
<i>Solutions en action</i> : 2 - Veiller à ce que les personnes qui accompagnent les jeunes connaissent les perspectives de carrière dans l'industrie de la transformation des viandes	73
<i>Solutions en action</i> : 3 - Offrir une flexibilité d'horaire	74
<i>Solutions en action</i> : 4 - Investir dans un chef d'équipe de jeunes	75
Idée 4 : Attirer des travailleurs plus âgés	76
<i>Solutions en action</i> : Modifier les conditions de travail afin d'attirer des travailleurs plus âgés	77

## APPENDIX: Overview of Current Labour Market and Training Programming by Region

British Columbia	79
Alberta	94
Saskatchewan	108
Manitoba	119
Ontario	133
Quebec	149
New Brunswick	162
Nova Scotia	172
Prince Edward Island	182
Newfoundland and Labrador	196

# APERÇU DU RAPPORT

## Ce rapport...

...**résume** les discussions régionales menées avec l'industrie et des intervenants clés sur les enjeux en matière de recrutement, de formation et de maintien en poste propres au secteur

...**identifie** des pistes de solutions potentielles pour aborder les grands enjeux et défis

...**présente** des exemples où l'industrie et d'autres intervenants essaient déjà des solutions similaires

## Contexte des discussions

Le 19 septembre 2016, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a déposé un rapport sur le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Le rapport présentait 21 recommandations visant à améliorer le PTET, dont des recommandations visant à refléter adéquatement les réalités des besoins du marché du travail canadien. Parmi les autres recommandations, citons l'établissement d'une limite sur le pourcentage de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise peut embaucher, améliorer les voies d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs immigrants et examiner davantage les considérations sectorielles et géographiques.

Le plan décrivant la marche à suivre pour le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale communiqué le 10 avril 2017, faisait état de l'intention du gouvernement d'examiner certains secteurs, de mieux comprendre les défis en matière de recrutement des secteurs et d'aider à mettre au point des stratégies potentielles du marché du travail en vue d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre nationale.

Dans le cadre du **Plan décrivant la marche à suivre**, Emploi et Développement social Canada (EDSC) travaille en étroite collaboration avec les employeurs, syndicats, gouvernements provinciaux/territoriaux et des partenaires fédéraux pour :

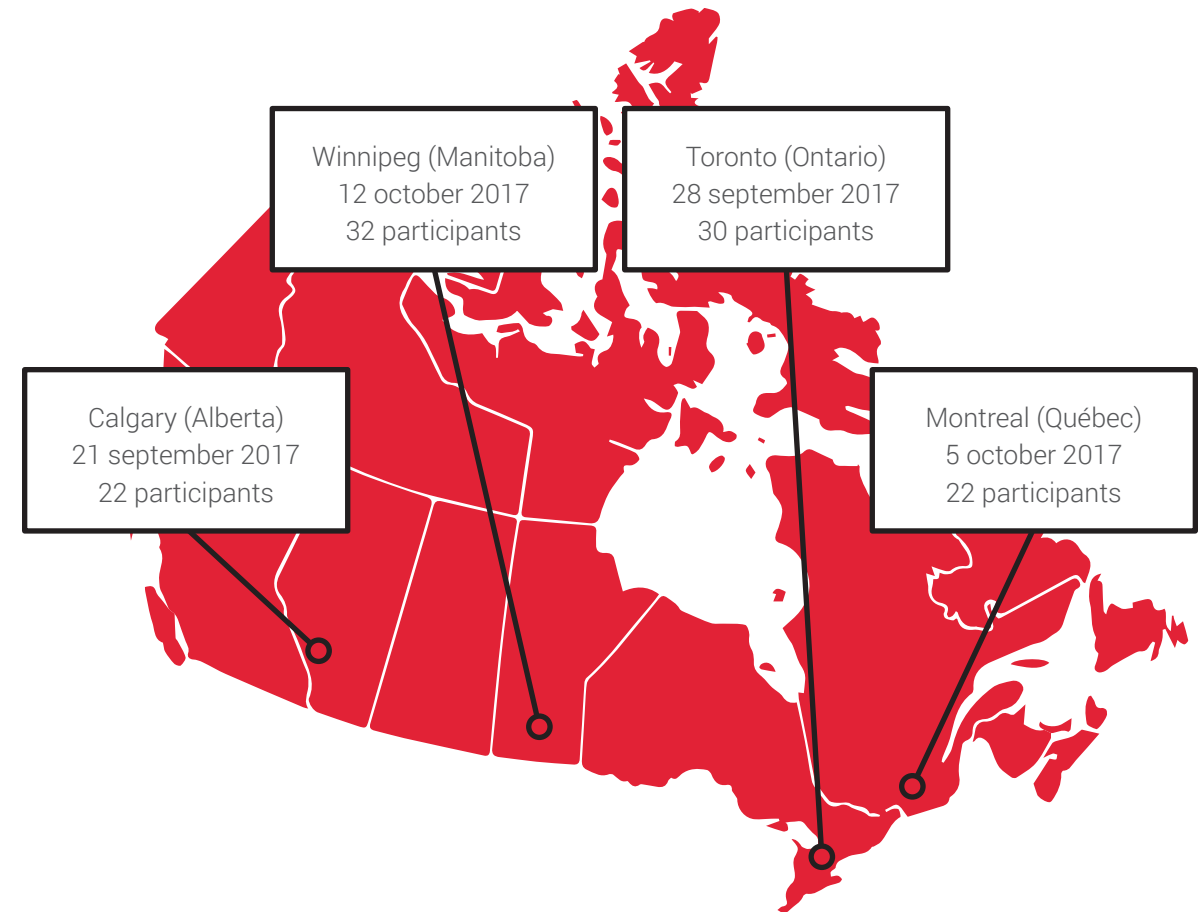
- évaluer les défis du secteur de la transformation des viandes relativement au PTET, y compris ceux issus des réformes de 2014;
- mieux cerner les enjeux en matière de recrutement, de formation et de maintien en poste spécifiques au secteur (p. ex., compétences spécialisées, sites éloignés, etc.) ainsi que les efforts spécifiques au secteur déployés en vue d'attirer, de former et de maintenir en poste une main-d'œuvre nationale, surtout relativement aux groupes sous-représentés;
- créer des synergies entre les initiatives d'emploi, de formation et de maintien en poste du gouvernement et de l'industrie; et
- mettre au point un plan d'action collaboratif de marché du travail pour l'industrie de la transformation des viandes, décrivant les efforts que déploient actuellement les secteurs public et privé afin d'attirer, de former et de maintenir en poste une main-d'œuvre nationale.



## Tables rondes

EDSC en collaboration avec Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) ont organisé quatre tables rondes régionales auxquelles ont participé l'industrie, des associations, des syndicats, des gouvernements provinciaux, des organisations de formation et des ministères fédéraux. Ce court document présente les principaux thèmes abordés et les sujets de discussion des tables rondes de Calgary, Winnipeg, Toronto et Montréal, en septembre et octobre 2017.

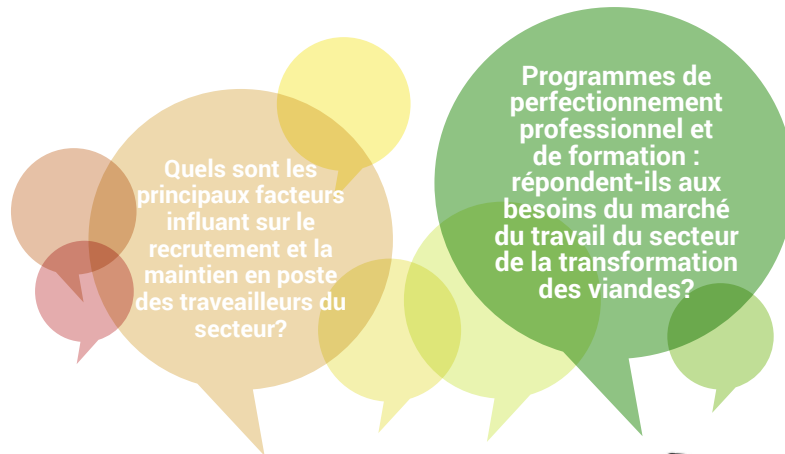
Les tables rondes d'une journée ont toutes adopté un format similaire. La journée a été lancée par de courtes présentations données par EDSC, Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et CTAC. Presque toute la journée a comporté des discussions animées en petits groupes (tables de 8 à 10 participants), suivies de présentations au grand groupe. Les discussions portaient sur des domaines, thèmes et questions spécifiques alignés sur les objectifs de la table ronde. En fin de journée, il y a eu une foire aux questions avec des représentants d'EDSC et d'autres ministères. Des preneurs de notes et les animateurs ont noté les thèmes clés dégagés des discussions de la journée.



## Thèmes des discussions

Des représentants de CTAC ont animé les discussions, qui ont porté sur deux grands thèmes, à savoir « Appuyer et bâtir une main-d'œuvre durable » et « Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et identifier d'autres sources de main-d'œuvre ». Les groupes ont répondu à des questions spécifiques en discutant brièvement des principaux enjeux et défis liés aux thèmes. Les discussions ont ensuite largement porté sur l'identification de pistes potentielles de solutions pour le secteur, en fournissant des exemples d'initiatives qui font actuellement l'objet d'essais ou qui sont en voie de planification. Lorsque des solutions sont essayées, les facteurs des divers intervenants ont aussi été abordés.

### Thème 1 - Appuyer et bâtir une main-d'œuvre durable



### Thème 2 - Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et identifier d'autres sources de main-d'œuvre





# THÈME 1 : APPUYER ET BÂTIR UNE MAIN-D'ŒUVRE DURABLE

Les participants des tables rondes ont cherché à cerner non seulement les enjeux et défis associés à appuyer et à bâtir une main-d'œuvre durable, mais aussi des pistes potentielles de solutions. Ces pistes sont présentées de manière systématique pour chacun des sous-thèmes. Il convient de noter que de nombreux représentants et intervenants de l'industrie ont déjà tenté d'instaurer certaines des initiatives ci-dessous. Elles sont détaillées comme exemples de pistes de solutions potentielles tout au long du rapport.

## Défi : Recrutement, maintien en poste et formation

### *Enjeu : Image de l'industrie*

L'image de l'industrie suscite plusieurs enjeux et entraîne des effets négatifs sur le recrutement et le maintien en poste des travailleurs. De manière générale, les emplois dans la transformation des viandes sont perçus comme étant peu qualifiés et mal rémunérés, les salaires étant inadéquats pour les efforts physiques qu'exigent ces emplois. L'environnement de travail n'est pas considéré comme idéal étant donné le froid / la chaleur, la nature répétitive des tâches, ainsi que les odeurs et le sang associés à la transformation des viandes. Ces attributs négatifs ont contribué aux idées préconçues que l'on se fait de l'industrie.

Ces perceptions ne reflètent cependant pas toute la réalité des usines de transformation des viandes. Les gens ignorent souvent la gamme et le nombre d'opportunités qu'offre l'industrie, les conditions de travail stimulantes ou encore les nombreux avantages sociaux, dont la stabilité d'emploi et des régimes d'avantages sociaux concurrentiels. Et l'industrie ne semble pas faire valoir ces aspects positifs de l'environnement de travail.

Les participants des tables rondes ont soulevé à plusieurs reprises d'autres difficultés liées à la perception que l'industrie maltraite les animaux, ce qui a occasionné une forte opposition de la part d'activistes dans certaines régions; à la perception que l'industrie est dominée par des hommes; que l'avancement professionnel est limité, surtout dans les petites organisations; qu'il existe un fossé entre la ferme et la fourchette; que les programmes d'enseignement tendent à ignorer le secteur; et que des croyances religieuses limitent la réceptivité, pour certaines personnes, de travailler avec des produits d'origine animale (le porc par exemple). À la table ronde de Montréal, en particulier, on a mentionné des défis associés à une diminution de la population.

#### RÉSUMÉ DES TABLES RONDES «PROMOUVOIR UNE IMAGE POSITIVE»

Les perceptions actuelles de l'industrie ne reflètent pas la réalité totale des usines de transformation des viandes, car les gens ignorent la gamme d'opportunités qu'elles offrent, les conditions de travail ou leurs nombreux avantages, tels que la stabilité d'emploi et des régimes d'avantages sociaux concurrentiels. Il existe une possibilité pour l'industrie de faire valoir plus efficacement les aspects positifs de l'environnement de travail.

# Enjeu : Image de l'industrie



## Idée 1 : Faire valoir les compétences élevées et la diversité des compétences requises

Bien qu'il y ait une perception quelque peu généralisée suivant laquelle le secteur fasse partie d'une industrie peu spécialisée, les participants des tables rondes ont souligné qu'il existait une possibilité de faire valoir les compétences élevées et la diversité des compétences requises pour accomplir ce travail. Il existe une foule d'emplois dans l'industrie, allant de compétences exigeant souvent le dosage d'aptitudes et de connaissances physiques et techniques. Les stratégies de marketing peuvent représenter les employés comme des athlètes ou des artistes qui travaillent dur et bien. Des vidéos peuvent démontrer la technicité du travail et les défis professionnels des postes de niveau supérieur.



## Solutions en action : 1 - La manipulation des couteaux comme outil promotionnel

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur; usines multiples	Souligner la relation entre une hausse salariale et l'acquisition de nouvelles compétences	Chercheurs d'emplois et nouveaux employés	Ouest
Actions/ activités	Ce grand employeur souligne la diversité des postes disponibles dans son usine ainsi que le perfectionnement des compétences requises. Le principal outil est la brochure de recrutement qui précise : « hausses salariales pour postes demandant des compétences plus poussées et plus de responsabilités », et « un employé est promu et formé pour un poste comportant la manipulation de couteaux mieux rémunéré suite à un processus d'affichage de postes, lorsque l'employé a obtenu l'ancienneté nécessaire et a su démontrer une bonne éthique professionnelle. Un employé apprendra alors des techniques de manipulation de couteaux plus avancées. »		
Résultats/ impacts	Les résultats à court terme anticipés sont que les nouveaux employés et les candidats potentiels comprendront mieux le cheminement possible, qu'ils sauront qu'on met l'accent sur l'acquisition de compétences et que ces plus grandes compétences mèneront à une hausse salariale. On espère également qu'à plus long terme, cette meilleure compréhension incitera un plus grand nombre de personnes à postuler des emplois et à demeurer en poste.		
Participation éventuelle des intervenants	Un employeur individuel peut adopter cette approche. De l'information additionnelle est disponible auprès de CTAC pour aider les employeurs à mener ce genre d'analyse pour les postes et les structures salariales de leur propre entreprise. On peut le faire en utilisant le Référentiel de compétences et les produits Relever les normes.		



Solutions en action : 2 - Apparier le salaire et les niveaux de compétences

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur; une seule usine	Reconnaître le niveau élevé de compétences requises pour les divers postes de l'usine afin de favoriser le maintien en poste	Employés existants	Ontario
Actions/activités	Cet employeur est en train de peaufiner la gradation de l'évaluation des compétences pour bon nombre de ses postes. Lorsque cela sera fait, il sera en mesure de mieux la refléter dans les échelles salariales.		
Résultats/impacts	Les résultats à court terme attendus de cette initiative : une structure salariale mieux adaptée au niveau réel de compétences; plus grande transparence de la structure salariale pour les employés; meilleure compréhension des employés quant aux compétences valorisées et reflétées dans les hausses salariales; meilleure compréhension de la part des employés quant à l'évolution de l'acquisition de compétences et des salaires (cheminement de carrière). Tout ceci devrait contribuer, à plus long terme, à un maintien en poste accru des employés.		
Participation éventuelle des intervenants	Un employeur individuel peut adopter cette approche. De l'information additionnelle est disponible auprès de CTAC pour aider les employeurs à mener ce genre d'analyse pour les postes et les structures salariales de leur propre entreprise. On peut le faire en utilisant le Référentiel de compétences et les produits Relever les normes. De l'information supplémentaire sera également disponible pour certaines de ces analyses dans l'Étude d'information sur le marché du travail de l'industrie de la transformation des viandes de CTAC.		



Solutions en action : 3 - Accentuer les diverses compétences dans le matériel de recrutement

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur; usines multiples	Faire valoir les compétences multiples requises pour réussir	Chercheurs d'emplois et nouveaux employés	Ontario
Actions/ activités	Cet employeur précise en toutes lettres dans ses offres d'emploi le nombre de compétences requises pour réussir, y compris certaines compétences non techniques. Exemple de compétences mentionnées dans les annonces : compétences en communication, capacité à travailler sous pression dans un environnement dynamique, bonne dextérité manuelle, capacités physiques (p. ex., soulever des charges, se tenir debout, mouvements répétitifs pendant de longues périodes), capacité à travailler seul ou en équipe, expérience avec la salubrité alimentaire, réceptivité à la formation et bonne fiche de présence.		
Résultats/ impacts	En précisant en toutes lettres les diverses compétences requises, on s'attend à plus court terme à ce que les candidats comprennent mieux les compétences requises pour les postes, et que les candidats (et autres) soient davantage sensibilisés au fait que les postes offerts par cet employeur ne sont pas des emplois sans issue, ni « faciles ». À plus long terme, cet employeur espère que les candidats appropriés postuleront les emplois, ce qui réduira la sélection et le roulement, et favorisera éventuellement le maintien en poste.		
Participation éventuelle des intervenants	Un employeur individuel peut adopter cette approche. D'autres intervenants pouvant bénéficier de la compréhension de la diversité de compétences requises : les organisations qui aident les gens à chercher et à décrocher des emplois (p. ex., des agences de placement, des organismes d'établissement d'immigrants), ainsi que ceux qui offrent des services d'orientation ou d'encadrement pour les carrières (p. ex., orienteurs dans des écoles/collèges). De l'information additionnelle sera également disponible pour certains de ces produits/offres d'emploi dans le Cheminement de carrière élaboré comme composant de l'Étude d'information sur le marché du travail de l'industrie de la transformation des viandes de CTAC.		



Solutions en action : 4 – Témoignages vidéo d'employés

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Employeurs multiples	Dissiper certains mythes liés à l'environnement de transformation des viandes	Chercheurs d'emploi et grand public	Ontario, Québec

Actions/ activités	Plusieurs producteurs affichent des témoignages vidéo d'employés sur leur site Web, qui mettent en avant l'esprit d'équipe, l'environnement et la propreté, ainsi que les avantages sociaux des employés. Des sections de ces vidéos mettent souvent l'accent sur les valeurs organisationnelles.
Résultats/ impacts	À plus court terme, on s'attend à dissiper certains mythes et fausses idées que l'on se fait couramment au sujet du travail dans le secteur de la transformation des viandes. En dissipant ces fausses idées, on s'attend à plus long terme à un plus grand nombre de demandes de la part des chercheurs d'emplois et à une meilleure compréhension de l'industrie de la transformation des viandes de la part du grand public (p. ex., contextes d'éducation, exploration de carrières).
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche est probablement appropriée pour certains des plus grands employeurs qui possèdent les ressources nécessaires pour produire des vidéos professionnelles. D'autres intervenants qui ont et pourraient intervenir dans la production de vidéos pour dissiper certains mythes associés au travail dans l'industrie de la transformation des viandes : des associations de transformation des viandes et le travail que fait actuellement CTAC.

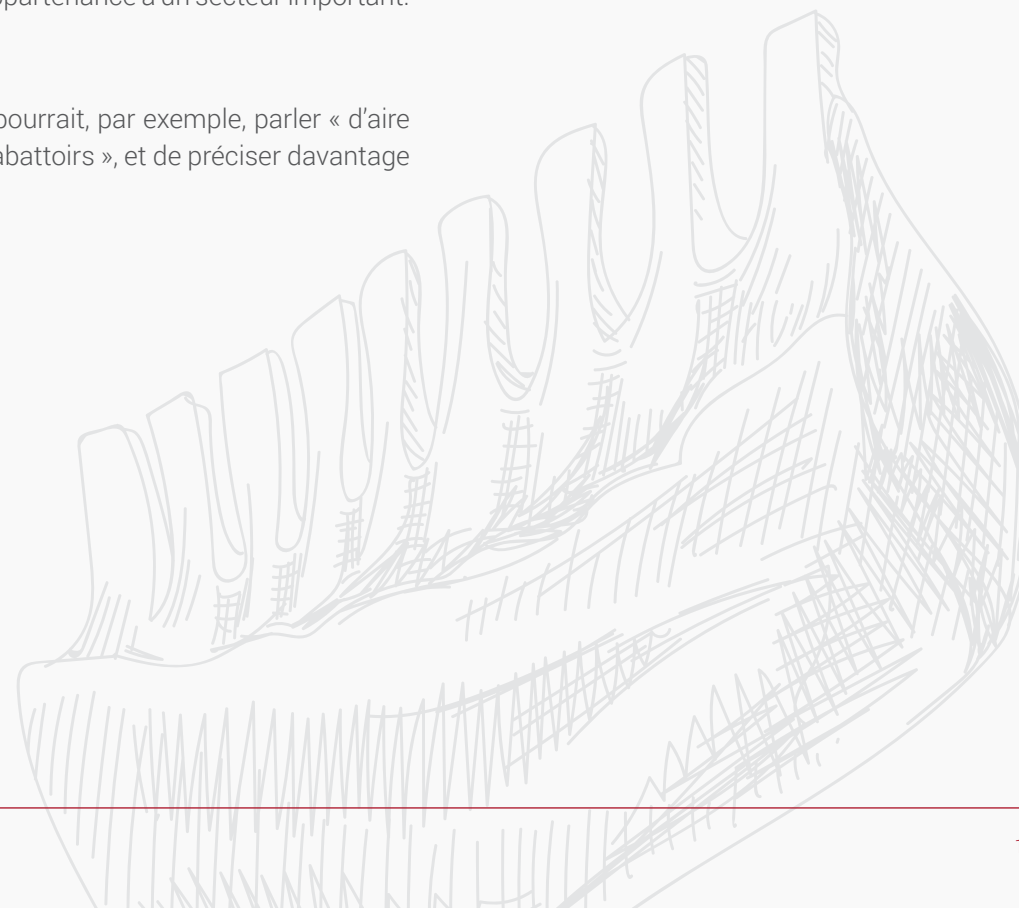
## Enjeu : Image de l'industrie



### Idée 2 : Faire valoir les avantages qu'offre l'industrie

Pour obvier à l'image négative de l'industrie, la réalité du travail devrait être contrebalancée avec les avantages sociaux offerts aux employés. En explorant la manière dont d'autres secteurs ayant des conditions de travail difficiles (p. ex., Forces armées canadiennes, construction, pétrole et gaz naturel, agriculture et soudure) se commercialisent pourrait aider à déterminer si on peut en tirer des leçons pour l'industrie des viandes. Il a été recommandé d'emprunter les approches de marketing et de marque de ces secteurs, qui présentent la notion de travail difficile en présentant, par exemple, la photo d'un travailleur de plateforme pétrolière couvert de pétrole, un agriculteur couvert de poussière ou un soudeur avec des outils. Bien que l'environnement de travail présente à coup sûr des défis (comme la température, le sang, le bruit, les odeurs, les tâches répétitives), on peut également accentuer de nombreux aspects positifs dont la complexité et la diversité des tâches à accomplir (p. ex., la rapidité, l'exactitude, l'excellence athlétique et technique), l'accès à des horaires de travail prévisibles (ce qui contribue à concilier le travail et la vie personnelle) et le milieu de travail positif (p. ex., le travail d'équipe). Les entreprises offrent également un soutien pour favoriser la réussite des employés (p. ex., formation, équipes de santé et de sécurité au travail). Ces emplois peuvent être très difficiles, mais ils sont aussi très valorisants et contribuent directement à l'économie canadienne en raison de leur appartenance à un secteur important.

Il y a aussi la possibilité d'envisager un changement dans la terminologie utilisée en cours d'emploi. On pourrait, par exemple, parler « d'aire de récolte » plutôt que « d'aire d'abattage », « d'installation de transformation des viandes » plutôt que « d'abattoirs », et de préciser davantage certains titres de poste au lieu d'y référer simplement comme « manœuvre général ».







Solutions en action : 1 - Modifier la terminologie du milieu de travail

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur; usines multiples	Améliorer l'image de l'environnement de travail	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois, grand public	Ontario

Actions/ activités	Un producteur a modifié systématiquement la terminologie utilisée pour son établissement (« récolter » plutôt que « tuer » ou « abattre ») et ses diverses divisions. On fait des efforts conscients pour que cette nouvelle terminologie soit appliquée constamment.
Résultats/ impacts	À plus court terme, en modifiant systématiquement la terminologie du milieu de travail et des tâches, on s'attend à ce que les perceptions changent pour refléter plus adéquatement le but des différentes tâches. À plus long terme, on cherche à modifier les perceptions du grand public relativement aux installations de transformation des viandes et aux possibilités d'emplois dans le domaine.
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels et de nombreux autres intervenants de l'industrie, notamment des établissements de formation, les agences de placement et les associations, peuvent modifier la terminologie.



Solutions en action : 2 - Encadrer les nouveaux employés comme des athlètes

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand producteur	Montrer aux nouveaux employés comment faire du travail physique	Nouveaux employés	Ouest

Actions/ activités	Au moment de l'orientation, cet employeur veille à ce que les nouveaux employés comprennent qu'il s'agit d'un environnement où ils peuvent se dépasser physiquement avec l'aide de leur équipe. Les nouveaux employés sont suivis sur le plan de la performance et le plan physique sur une base journalière, comme un athlète est suivi lors d'un entraînement particulièrement rigoureux.
Résultats/ impacts	À plus court terme, on s'attend à ce que cette formation et ce soutien intensifs contribuent à éviter les blessures et à faire en sorte que les nouveaux employés apprennent à bien s'occuper de leur corps. À plus long terme, les employés seront moins incommodés, les problèmes physiques pourront être évalués et corrigés rapidement, et cela devrait contribuer à améliorer le maintien en poste.
Participation éventuelle des intervenants	Les employeurs individuels pourraient adopter cette approche. Cependant, les plus petits employeurs pourraient avoir besoin d'aide pour préparer et/ou adapter les outils et les connaissances nécessaires pour ce genre de surveillance et d'encadrement étroits des nouveaux employés.



Solutions en action : 3 – Inculquer une approche d'équipe

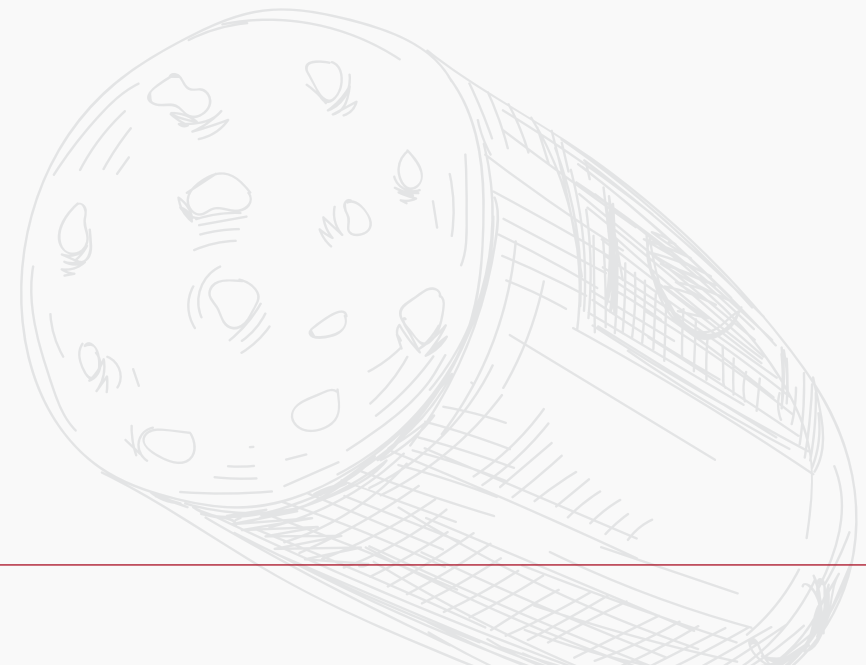
Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Fournir aux employés un sens qu'ils font partie d'une équipe dont le travail est exigeant	Employés existants	Toutes les régions
Actions/ activités	Certains employeurs ont tenté d'instaurer une approche « d'équipe » dans de nombreuses tâches ou chaînes de production afin de favoriser un sentiment d'appartenance, d'accroître la productivité et d'aider avec les besoins en formation. La constitution des équipes tend à varier d'une usine à l'autre, selon la taille de l'équipe, les produits et le but. Ce sentiment d'appartenance à quelque chose de plus grand et de travailler ensemble pour réaliser un objectif commun est représentatif de nombreux emplois exigeants sur le plan physique (p. ex., pompiers, mineurs, athlètes).		
Résultats/ impacts	À court terme, le développement d'équipes vise notamment à favoriser l'attachement des employés au milieu de travail et un sentiment d'appartenance. À plus long terme, on s'attend à une hausse de productivité, à une diminution du taux de roulement et d'absentéisme.		
Participation éventuelle des intervenants	Les employeurs individuels pourraient adopter cette approche. La constitution d'équipes peut être difficile, car ces dernières doivent être des unités logiques dont le but commun doit être facilement mesurable et donne des produits tangibles. Bien que de nombreux employeurs semblent avoir adopté ce genre d'approche, peu d'entre eux ont pu attribuer directement les résultats à cette approche. Le secteur pourrait bénéficier de quelques études à ce sujet pour s'assurer que les structures d'équipes sont le plus efficace possible dans les différents types d'environnements de la transformation des viandes (p. ex., équipes fonctionnelles, équipes d'amélioration, équipes multi-niveaux, etc.).		

## Enjeu : Image de l'industrie



### **Idée 3 : Faire valoir les liens de l'industrie avec le continuum de la production alimentaire**

Une autre solution potentielle est de souligner les liens de l'industrie au système de production alimentaire, en concevant une campagne de marketing de l'industrie présentant tout le spectre de la ferme à la fourchette, et faisant valoir l'engouement actuel de la société pour la préparation des aliments, les célèbres chefs cuisiniers et les producteurs primaires. Il serait possible d'accentuer la sensibilisation au secteur en s'éloignant de l'accent mis sur les producteurs primaires (les agriculteurs) et la préparation alimentaire (chefs cuisiniers, émissions de cuisine) et d'inclure tous les aspects du système lorsqu'on les présente au peuple canadien (p. ex., démontrer la boucherie dans des émissions de cuisine, y compris la transformation des viandes dans les programmes culinaires, promouvoir le potentiel de carrière aux étudiants qui s'intéressent aux études culinaires). Il est également possible de faire valoir le concept du « Canada nourrit le monde », en mettant en avant comment les transformateurs de viandes jouent un rôle prépondérant dans le maintien d'emplois au Canada et la transformation de produits primaires en produits alimentaires spécialisés de grande qualité prisés partout dans le monde. On pourrait aussi reconnaître la contribution économique de l'industrie en démontrant la quantité et la diversité des produits exportés.





Solutions en action : 1 – Mettre en avant le rôle dans le spectre de la ferme à la fourchette à l'échelle locale

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Petit et moyen employeur	Intégrer l'étape de la transformation des viandes dans le continuum de la production alimentaire	Consommateurs, grand public, chercheurs d'emplois	Atlantique et Ouest
Actions/ activités	<p>Un employeur collabore avec de nombreuses autres organisations de la communauté et de la région pour faire valoir la contribution du producteur au spectre de la ferme à la fourchette. L'employeur participe, par exemple, à l'organisation d'ateliers de maître culinaire, souligne sa collaboration avec de grands chefs cuisiniers, participe activement à des salons alimentaires, et collabore avec des restaurants pour souligner l'ajout de ses produits sur leurs menus.</p> <p>Un autre employeur explique, sur son site Web, ce qu'est son rôle dans le continuum de la production alimentaire à l'aide d'une vidéo de ses produits, des liens vers des recettes utilisant ses produits et leur engagement envers les agriculteurs locaux.</p>		
Résultats/ impacts	À court terme, on s'attend à ce que ces activités améliorent la reconnaissance de la marque et fassent grimper le chiffre d'affaires. À plus long terme, cette approche cherche à faire en sorte que les consommateurs et le grand public associent positivement l'entreprise à la fourniture d'ingrédients de qualité et à la production locale dans le continuum alimentaire.		
Participation éventuelle des intervenants	Les employeurs individuels peuvent adopter cette approche, surtout ceux qui ont des produits de spécialité et des liens directs avec d'autres intervenants de l'industrie alimentaire (comme des chefs, des détaillants, des restaurants).		



Solutions en action : 2 – Fournir de l'information et des recettes sur la préparation des produits

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Nombreux employeurs	Positionner les produits dans le continuum alimentaire en fournissant des « étapes suivantes » de préparation	Consommateurs	Diverses
Actions/ activités	La création et la distribution de recettes pour les produits représentent une approche courante à l'intégration des produits de la transformation des viandes dans le continuum de la ferme à la fourchette. Elles sont distribuées différemment, selon les produits : apposées sur l'emballage des produits, dans les médias sociaux, sur les sites Web et dans des dépliants.		
Résultats/ impacts	À court terme, on cherche à accroître la reconnaissance des produits et le chiffre d'affaires. À plus long terme, il se pourrait que le produit de transformation des viandes soit perçu comme ingrédient clé de la préparation des aliments par les consommateurs.		
Participation éventuelle des intervenants	De nombreux employeurs utilisent déjà cette méthode de marketing. Peu d'entre eux ont pu dire ce qu'en était l'efficacité sur le plan du marketing pour accroître le chiffre d'affaires ou changer l'image de l'industrie. Il peut exister des possibilités d'évaluer ces types d'approches et des occasions de partenariats potentiels innovateurs, qui contribueraient à lier la transformation des viandes à la préparation des aliments au moyen d'opportunités d'éducation (p. ex., visites scolaires de la ferme à la cuisine, y compris des arrêts dans des usines de transformation des viandes; des vidéos « inversées » qui suivent la chaîne alimentaire de la fourchette vers la ferme, etc.) ou d'activités de marketing.		





Solutions en action : 3 – De la ferme à la fourchette

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Démontrer l'implication exhaustive dans les diverses étapes du continuum de la production alimentaire	Consommateurs	Ouest et Ontario
Actions/activités	Quelques entreprises ont élargi leurs activités afin d'inclure les volets ferme jusqu'aux activités de transformation des viandes. Ces entreprises mettent en avant qu'elles sont responsables du soin et de l'élevage des animaux jusqu'au transport, à la récolte et à la transformation.		
Résultats/impacts	À court terme, on cherche à sensibiliser davantage les consommateurs à l'intervention poussée des entreprises aux diverses étapes du continuum de la production alimentaire. À plus long terme, on vise la perspective des consommateurs quant au bien-être et à la qualité, ainsi qu'à l'approvisionnement local.		
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche peut ne pas être applicable par des employeurs individuels. Ils pourraient peut-être l'adapter en intégrant systématiquement leur place dans le continuum alimentaire dans le matériel de marketing. Où les animaux ont-ils été élevés? Comment a-t-on vu à leur santé et à leur bien-être? Comment sont-ils transportés? etc.		



Solutions en action : 4 – Contribuer à nourrir le monde

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Accroître la sensibilisation au rôle dans le système alimentaire mondial	Consommateurs, employés existants, nouveaux employés et chercheurs d'emplois	Ouest
Actions/activités	Trois grandes entreprises ont décrit comment leurs campagnes de marketing cherchent à accroître la sensibilisation de leur rôle dans le système alimentaire mondial. La plupart de l'information est axée sur la mesure dans laquelle le Canada contribue à nourrir le monde, et souligne les rapports et les liens entre les agriculteurs, les marchés et les consommateurs.		
Résultats/impacts	À plus court terme, on chercherait à sensibiliser davantage divers groupes au rôle clé que ces entreprises et le Canada en général jouent dans l'exportation d'aliments vers d'autres pays. À plus long terme, les chercheurs d'emplois pourraient être amenés à considérer davantage le secteur, les employés existants et nouveaux pourraient ressentir plus de fierté et d'engagement à l'égard des rôles qu'ils jouent dans le secteur, et cela pourrait également contribuer au maintien en poste et à la disponibilité de main-d'œuvre pour l'industrie.		
Participation éventuelle des intervenants	Pour que ce type d'approche soit efficace, il faudrait probablement compter sur la participation de divers partenaires et intervenants, dont des entreprises exportatrices, associations, gouvernements et établissements d'enseignement. Des outils de marketing et éducatifs intéressants pourraient être développés pour démontrer la mesure dans laquelle les exportations canadiennes de l'industrie de la transformation des viandes sont acheminées partout dans le monde (p. ex., suivre une exploitation porcine depuis le Manitoba jusqu'à un restaurant de Tokyo; une exploitation bovine de l'Alberta jusqu'à une famille de la Chine, etc.)		

## Enjeu : Image de l'industrie



### **Idée 4 : Faire valoir les communautés rurales et l'engagement**

En ce qui a trait aux présumés inconvénients de la vie dans une petite ville ou en milieu rural, il existe une possibilité de faire valoir aux nouveaux employés potentiels la communauté ainsi que les avantages sociaux et économiques potentiels associés à ces collectivités. Par exemple, vivre dans ces collectivités :

- facilite l'accèsion à la propriété,
- fournit un sens d'engagement communautaire,
- donne accès à de nombreux services et soutiens locaux, et
- donne la possibilité aux enfants de fréquenter de petites écoles et de renforcer les liens culturels.

La promotion de partenariats et d'engagement communautaires contribuera à démontrer l'importance de l'ensemble de l'industrie, la valeur que ces entreprises individuelles attachent au bien-être holistique des travailleurs et à leur objectif d'être un employeur de choix. Certaines entreprises établies dans des villes plus petites choisissent de mettre en avant la communauté ainsi que l'emplacement rural de l'usine comme facteur positif. Ces stratégies de marketing soulignent les divers services et soutiens à l'immigration disponibles, le niveau élevé d'engagement communautaire de l'entreprise, les opportunités scolaires et d'études, les opportunités d'emplois pour les membres de la famille, les services de santé, les groupes confessionnels ainsi que les avantages de vivre dans de petites communautés dynamiques en essor où il est possible d'accéder à la propriété.



Solutions en action : 1 – Engagement innovateur de la communauté par de petites contributions

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	S'engager avec la communauté et faire des contributions locales	Grand public, employés existants, nouveaux employés et chercheurs d'emplois	Toutes

Actions/ activités	En plus des techniques d'engagement communautaire courantes (comme appuyer une équipe de balle-molle, subventionner un festival local), des entreprises trouvent également des moyens novateurs de contribuer et de « redonner » à la communauté, de tels moyens ne demandant pas forcément beaucoup de ressources. Exemples : soutenir des études en donnant des spécimens d'animaux traités; donner de la viande à des refuges et des banques d'alimentation locaux; et appuyer financièrement des organisations locales desservant des immigrants.
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche procure des avantages aux utilisateurs des services (p. ex., étudiants, immigrants, sans-abri). À plus long terme, cela contribuerait à accroître la sensibilisation de divers groupes (p. ex., grand public, chercheurs d'emplois) à la présence et à la contribution active d'entreprises qui contribuent à leurs communautés de manière innovatrice. Cela pourrait ultimement accroître le bassin de main-d'œuvre disponible et la réceptivité des chercheurs d'emplois à des emplois auprès des sociétés participantes.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche pourrait être adoptée par des employeurs individuels. Les types d'engagement plus créateurs et innovateurs doivent se faire en partenariat avec des groupes et des associations communautaires. Tel que mentionné dans les exemples, l'engagement ne représente pas forcément des dons monétaires. Un engagement efficace peut ne pas être de nature financière, mais plutôt porter sur les types d'aide ou d'intervention de l'entreprise. Cela peut se faire dans de petites et de grandes communautés.



Solutions en action : 2 – Mettre l’accent sur la communauté comme outil de recrutement optimal

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Contribuer au développement communautaire	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois	Ouest

Actions/ activités	Deux entreprises ont décrit comment elles ont adopté une approche de développement communautaire à leurs activités d'engagement en travaillant activement avec l'administration, les groupes confessionnels et les programmes sociaux dans le but d'assurer que la communauté dispose des soutiens nécessaires pour aider les nouveaux arrivants et les nouveaux employés, et faire en sorte que la communauté soit désirable à des fins d'établissement pour leurs employés. La « communauté » devient alors un de leurs principaux outils de recrutement.
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche a visé l'augmentation de la capacité communautaire à accueillir et accommoder de nouveaux résidents ayant divers antécédents ethniques et culturels, ainsi que des besoins divers. À plus long terme, on cherche à accroître le bassin de travailleurs permanents. Les deux exemples démontrent que cela peut fonctionner avec les soutiens, programmes et politiques appropriés à divers paliers, y compris les gouvernements provinciaux et fédéral.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche est une initiative à plus long terme qui demande beaucoup de temps et de ressources. Elle repose sur des partenariats locaux, et requiert le soutien et la participation soutenus de diverses parties.



Solutions en action : 3 – Faire valoir les avantages de vivre dans des communautés rurales

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Fournir de l'information sur le niveau de vie de petites communautés	Chercheurs d'emplois	Ouest et Québec

Actions/ activités	Les entreprises décrivent sur leur site Web les avantages de vivre dans leurs régions, dont un coût de la vie abordable, l'accession facile à la propriété, un environnement sain et sécuritaire, ainsi qu'un mode de vie plaisant à longueur d'année dans un milieu favorable aux familles. Les établissements de transformation de viandes aménagés dans des communautés rurales sont généralement de grands employeurs, donc d'importants moteurs économiques. La réussite de ces entreprises et la prospérité des communautés avoisinantes sont intimement liées. Dans une récente campagne épistolaire destinée à trois ministres fédéraux canadiens (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté; Emploi, Développement de la main-d'œuvre et Travail; et Agriculture et Agroalimentaire), des maires ruraux ont souligné l'importance d'options pour l'immigration rurale afin d'aider « nos communautés et entreprises rurales canadiennes à croître et à se ressourcer. » Certains avantages de l'immigration vers des communautés rurales : hausse du taux de croissance de la population et des naissances; diminution de l'âge médian; construction de nouvelles habitations, et lancement de nouveaux commerces par des immigrants.
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche vise à accroître la sensibilisation des chercheurs d'emplois, surtout ceux qui vivent dans des milieux urbains avec leurs familles, aux possibilités qu'offre l'établissement dans un milieu rural ou une communauté plus petite. À plus long terme, on cherche à accroître le nombre de nouveaux employés choisissant de s'établir dans de telles communautés et, éventuellement, à favoriser la croissance de la communauté.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche favorise la participation de l'entreprise et de la communauté à divers niveaux. La plupart des municipalités font la promotion de la communauté, si bien que le comarketing est avantageux pour tout le monde.



## Enjeu : Image de l'industrie



### **Idée 5 : Cibler le recrutement d'après les étapes de la vie et les segments de population**

Les participants des tables rondes ont souligné qu'il serait important de prendre en compte les divers segments de population et étapes de la vie en faisant la promotion du secteur. Il ne faut pas présumer qu'il y ait une approche générique à la promotion de l'industrie, puisque chaque groupe ou segment cible peut rechercher différentes choses à différents moments.

#### **Approches spécifiques proposées à la mise en place de cette piste :**

- Élaborer des approches spécifiques en fonction de l'auditoire cible (p. ex., cibler les milléniaux et les jeunes dans les médias sociaux).
- Envisager de créer une présence en ligne continue pour le secteur qui peut renseigner des employés potentiels et les recruter (p. ex., <http://farm-recruitment.com/en/>).
- Concevoir du matériel au sujet de l'industrie, des possibilités de carrières, de la production alimentaire au Canada, etc. qui pourrait être utilisé dans les programmes d'études des écoles, à différents cycles. Par exemple, identifier l'industrie des viandes comme cheminement de carrière potentiel dans les écoles secondaires.
- Faire participer les employés actuels au recrutement. Par exemple, cibler le recrutement sur les membres de la famille d'employés de l'industrie; permettre aux travailleurs d'amener des membres de la famille poursuivant des études secondaires ou postsecondaires dans les usines durant les congés scolaires; ou offrir des bonis aux employés qui recommandent un nouvel employé qui est éventuellement embauché.
- Organiser des visites guidées ou virtuelles des usines et offrir des programmes de maison ouverte.
- Continuer de réseauter avec des établissements postsecondaires, des associations professionnelles, des organisations de soutien aux immigrants et des organisations communautaires afin d'attirer de nouveaux employés. Par exemple, offrir des possibilités de stages à des étudiants ou y recourir pour disséminer du matériel promotionnel comme des vidéos de recrutement.
- Continuer de participer à des salons d'emplois et à d'autres campagnes de recrutement.



Solutions en action : 1 – Outils de recrutement passif traditionnels

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Augmenter le nombre de nouveaux employés	Chercheurs d'emplois	Toutes

Actions/ activités	Les efforts de recrutement sont constants et intensifs dans toute l'industrie. Plusieurs entreprises ont mentionné qu'elles ont recours à des outils de recrutement traditionnels comme les journaux, les banques d'emplois, les salons d'emplois, les sites Web et les médias sociaux. Il s'agit là de méthodes relativement « passives », puisque l'employeur affiche une offre d'emploi et attend ensuite que des gens posent leur candidature.
Résultats/ impacts	À court terme, ces techniques visent à accroître la sensibilisation aux opportunités disponibles auprès de ces entreprises parmi les chercheurs d'emplois ainsi que le nombre de candidats. À plus long terme, on cherche à accroître le nombre de nouveaux employés et potentiellement les niveaux de maintien en poste.
Participation éventuelle des intervenants	L'évaluation générale des employeurs relativement à ces méthodes de recrutement traditionnelles semble être que, bien qu'elles soient nécessaires, elles demeurent souvent insuffisantes. Les défis : nécessité de filtrer un grand nombre de postulants afin de trouver de nouveaux employés; insuffisance de détails dans les annonces pour permettre aux chercheurs d'emplois de comprendre l'industrie et ses professions; et ce ne sont pas forcément les meilleures méthodes de joindre les chercheurs d'emplois qui représenteraient les meilleurs candidats pour les postes.



Solutions en action : 2 – Établir des liens réels et bâtir des partenariats avec des organisations et des associations locales

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Augmenter le nombre de nouveaux employés	Chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrières	Toutes

Actions/ activités	En plus des méthodes de recrutement passif plus traditionnelles, de nombreux employeurs disent qu'ils adoptent un rôle plus actif dans l'établissement de liens et de partenariats avec diverses organisations et associations communautaires dans le but de faciliter le recrutement. Souvent, il s'agit de méthodes plus ciblées axées sur des étapes spécifiques de la vie (jeunes, travailleurs plus âgés) ou des segments de population spécifiques (immigrants, personnes qui réintègrent le marché du travail). Exemples d'activités : salons de carrières et de professions, organisation de visites industrielles et participation à des conférences sur l'emploi. Souvent, on entretient des relations avec des centres d'emploi locaux ainsi que des services d'aide à l'emploi et des écoles.
Résultats/ impacts	À court terme, on cherche à accroître la sensibilisation aux emplois et aux perspectives de carrière parmi les chercheurs d'emplois et les personnes qui explorent des choix de carrière. À plus long terme, on souhaite accroître le nombre de candidats et le nombre de nouveaux employés.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche demande que les entreprises s'impliquent avec divers organismes et associations communautaires.



Solutions en action : 3 – Primes de recommandation et tirer parti du bouche à oreille

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Accroître le nombre de recommandations de candidats de la part des employés existants	Employés existants	Toutes

Actions/ activités	Plusieurs entreprises ciblent les réseaux et les relations d'employés existants sous forme de recommandations. Les employés existants qui recommandent leurs amis, membres de leur famille ou connaissances pour un emploi bénéficient de diverses primes selon la durée. Par exemple, un employeur offre une prime à l'employé qui recommande, si la personne recommandée reste en poste pendant trois mois, et une seconde prime si elle reste pendant un an. Une autre entreprise verse 600 \$ à l'employé qui recommande, cette somme étant répartie en trois tranches de 200 \$ versées tous les trimestres. Un troisième grand employeur remet une prime aux employés qui contribuent au recrutement (250 \$) et une seconde prime (de 250 \$) si la personne demeure en poste pendant un an. Environ 35 % des nouveaux employés sont embauchés grâce à cette stratégie de recrutement.
Résultats/ impacts	À court terme, cette méthode vise à accroître le nombre de nouveaux employés et la satisfaction des employés. À plus long terme, on cherche à accroître le taux de maintien en poste (les employés sont plus susceptibles de recommander des personnes qui cadrent bien avec l'environnement), et potentiellement à réduire les ressources de recrutement, puisque de nombreux employeurs estiment que cette méthode est très efficace sur le plan des coûts comparativement aux méthodes de recrutement plus traditionnelles.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche demande que les entreprises s'impliquent avec divers organismes et associations communautaires.

# Défi : Recrutement, maintien en poste et formation

## Enjeu : Perspectives de carrière

La concurrence s'intensifie de la part d'autres industries et secteurs (p. ex., le pétrole dans l'Ouest, le détail et l'industrie des services dans toutes les régions), ce qui complique beaucoup le recrutement pour l'industrie de la transformation des viandes. Selon les participants des tables rondes, les salaires de l'industrie des services par exemple sont plus élevés que ceux de l'industrie de la transformation des viandes, dans plusieurs régions. Ce problème s'intensifie lorsque certains segments de population, tels que les milléniaux, s'attendent immédiatement à une carrière et à des promotions. On s' imagine souvent que les emplois dans l'industrie de la transformation des viandes sont à court terme et temporaires, et on ignore souvent les régimes d'avantages sociaux. On présume également que les salaires augmenteront peu lorsqu'on a atteint un certain degré d'ancienneté.

Lorsqu'une personne débute dans l'industrie, il n'y a pas de cheminement de carrière clair. Étant donné qu'il n'existe pas de certification ou de compétences essentielles précises, et que les emplois sont présumés être peu qualifiés, les nouvelles recrues potentielles estiment souvent qu'elles seront confinées à une seule profession ou à un seul domaine de compétence, et qu'elles ne pourront accéder à des possibilités de formation croisée. On pense également qu'il y aura peu de possibilité de mentorat ou d'encadrement pouvant mener à de l'avancement professionnel.

Les solutions proposées pour dissiper les fausses idées liées aux perspectives de carrière favorisent la promotion de la stabilité d'emploi et le développement d'un système de certification nationale qui améliorerait l'image de l'industrie dans les divers segments de population, auprès des intervenants et des organisations partenaires.

### RÉSUMÉ des tables rondes « Beaucoup plus qu'un emploi »

Il est essentiel de mettre en avant que travailler dans le secteur est beaucoup plus qu'un emploi, cela peut être une carrière. Au nombre des recommandations : créer et développer des cheminements de carrière organisationnels. L'affichage de cheminements de carrière peut également sensibiliser les travailleurs à des possibilités futures. On pourrait, par exemple, donner des exemples concrets de personnes qui ont progressé de postes peu qualifiés à des postes plus qualifiés ou de gestion au sein de l'industrie.

## Enjeu : Perspectives de carrière



### **Idée 1 : Mettre en avant que travailler dans le secteur est beaucoup « plus qu'un emploi »**

Il est essentiel de faire valoir que travailler dans le secteur représente beaucoup plus qu'un emploi : cela peut mener à une carrière. Pour ce faire, il faudrait développer des cheminements de carrière organisationnels pour qu'un plus grand nombre de postes qualifiés et de gestion soient pourvus à l'interne. Plusieurs entreprises des tables rondes de Montréal ont mentionné qu'il était courant d'embaucher à l'interne, mais tel que mentionné dans d'autres tables rondes, il existe une possibilité de créer et d'afficher des cheminements de carrière afin d'accroître la sensibilisation à des perspectives futures parmi les travailleurs. Pour que le recrutement interne devienne monnaie courante, les entreprises devraient fournir un soutien et des ressources pour le recyclage et l'éducation, des occasions d'évaluation, ainsi que du mentorat et de l'encadrement aux employés. De tels efforts pourraient être plus difficiles pour les usines plus petites qui devraient alors faire preuve de créativité quant à leurs stratégies de développement de carrière, car les possibilités d'avancement y sont plus limitées que dans les plus grandes entreprises.

En plus d'offrir des possibilités d'avancement et de formation, l'industrie doit développer des cheminements de carrière potentiels et en faire la promotion. Les entreprises pourraient, par exemple, donner des exemples concrets de personnes qui ont progressé de postes peu qualifiés à des postes plus qualifiés ou de gestion au sein de l'industrie. Il est cependant nécessaire d'équilibrer les attentes liées à la poursuite d'un cheminement de carrière avec la réalité, c'est-à-dire que seulement un petit nombre de postes d'ouvriers mèneront à des postes de chefs d'équipe, de superviseurs et de dirigeants. Cela peut être contrebalancé en partie en comprenant la progression des compétences de manipulation des couteaux, de rapidité et de dextérité requises pour accéder à des postes de découpeurs de viandes plus spécialisés.

Des efforts en vue d'accroître la sensibilisation à la stabilité d'emploi du secteur pourraient aider à attirer des travailleurs potentiels désireux d'explorer de nouvelles carrières dans d'autres secteurs, surtout s'ils ont occupé des emplois dans des industries moins stables (comme le pétrole/gaz naturel, le détail, la fabrication).

L'industrie sera peut-être aussi appelée à réévaluer ses attentes en regard de la durée d'emploi et de prendre en compte des durées plus courtes pour les employés (p. ex., deux ans au lieu de dix ans). Bien qu'il existe toujours de nombreux cas d'employés de longue durée dans l'industrie (p. ex., 15 à 20 ans), la durée d'emploi auprès d'un employeur ou dans un secteur spécifique risque d'être beaucoup plus courte étant donné les tendances observées dans d'autres industries, qui commencent à se faire sentir dans le secteur de la transformation des viandes. Un ajustement des attentes pourrait potentiellement aider les entreprises à tirer parti des changements rapides entre les secteurs et les emplois observés pour d'importants segments de la population active canadienne. L'industrie de la transformation des viandes pourrait axer ses efforts de recrutement direct sur d'autres secteurs et industries, mais cette stratégie pourrait toutefois demander des approches différentes de celles couramment utilisées en matière de recrutement, de formation et de maintien en poste.





Solutions en action : 1 – Formation croisée et mouvement latéral

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur	Accroître le niveau de compétence des employés et leur engagement	Employés existants, nouveaux employés	Ouest

Actions/ activités	Cet employeur offre une rotation d'emploi, de la formation croisée et des mouvements latéraux afin de perfectionner les employés. La rotation d'emploi et la formation croisée permettent aux employés d'essayer plusieurs postes et d'acquérir de nouvelles compétences. Les mouvements latéraux permettent aux employés qui souhaitent relever de nouveaux défis d'acquérir de nouvelles compétences dans un poste de statut similaire sans devoir assumer des responsabilités supplémentaires.
Résultats/ impacts	À plus court terme, cette méthode vise à accroître les niveaux de compétences des employés et la diversité de compétences. À plus long terme, elle cherche à favoriser un plus grand engagement dans le milieu de travail, une meilleure compréhension des possibilités de travail au sein de l'entreprise, la satisfaction des employés et un niveau plus élevé de maintien en poste.
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche pourrait être adoptée par des employeurs individuels. La formation croisée et le mouvement latéral peuvent éventuellement être complétés par de la formation additionnelle dans le domaine de la transformation alimentaire en général, en proposant les cours en ligne, si appropriés, d'organisations telles que CTAC.



Solutions en action : 2 – Accéder à des postes de leadership et de gestion

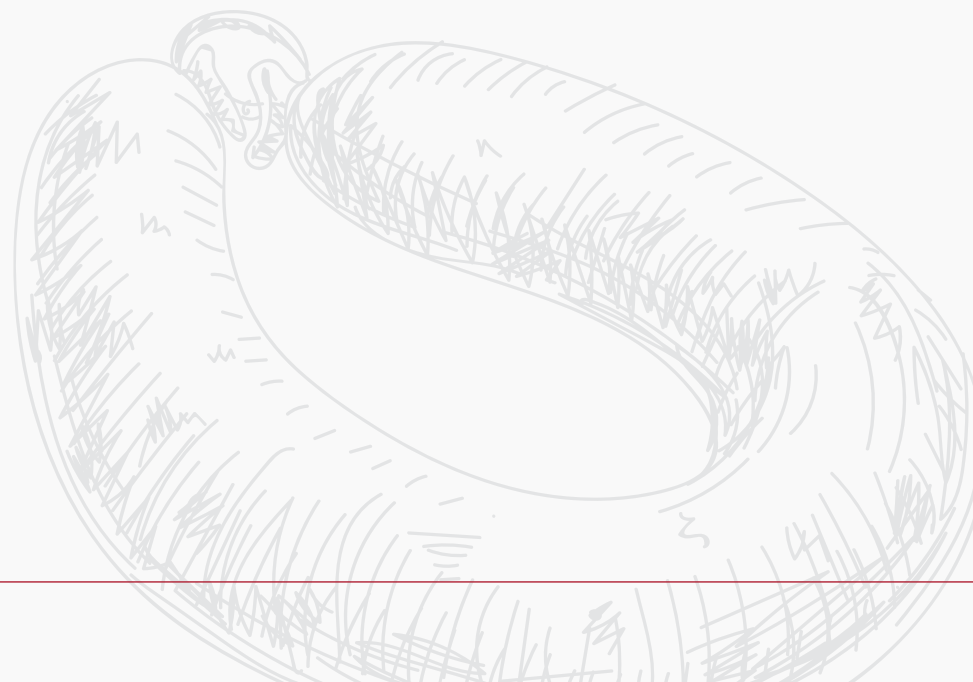
Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Donner aux employés des occasions d'accéder à des postes de gestion	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois	Ouest, Ontario, Québec
Actions/ activités	Diverses entreprises ont souligné l'importance qu'elles attachent à favoriser l'avancement des employés à des postes de leadership et de gestion. Deux grandes entreprises ont indiqué que 80 % de leurs superviseurs proviennent de la chaîne de production. Une autre société identifie ses formateurs à partir de son bassin de travailleurs de la chaîne de production et fournit ensuite une formation additionnelle spécifique au rôle de formateur. Deux autres entreprises ont aussi mentionné qu'elles avaient un programme sur mesure, où les employés de la production sont encouragés à perfectionner leurs compétences et à suivre un cheminement professionnel déterminé, si bien que certains d'entre eux sont parvenus à faire partie de l'équipe de gestion.		
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche vise à sensibiliser davantage les employés existants, les nouveaux employés et les chercheurs d'emplois aux possibilités potentielles pour les employés de la production des entreprises d'accéder à des postes de gestion. À plus long terme, on cherche ainsi à accroître le niveau de maintien en poste, le nombre de promotions internes et le nombre de nouveaux employés qui sont intéressés par des possibilités d'accéder à des postes de gestion.		
Participation éventuelle des intervenants	Cette approche pourrait être adoptée par des employeurs individuels. Les entreprises mentionnées dans les exemples font en sorte que la promotion à un poste de gestion est un cheminement de carrière explicite que les employés peuvent suivre selon les compétences et le rendement. Ce type de progression peut exiger que certaines entreprises investissent des ressources additionnelles pour définir les compétences et les titres de compétences nécessaires pour les différents postes. Le référentiel de compétences et les normes professionnelles de CTAC peuvent être utiles pour le faire.		

## Enjeu : Perspectives de carrière



### **Idée 2 : S'engager davantage avec le secteur de l'éducation**

À l'heure actuelle, l'industrie est peu engagée avec les divers paliers (secondaires à postsecondaires) du secteur de l'éducation. Il pourrait s'agir là de bassins potentiels de personnes à la recherche d'une carrière, d'un emploi à court terme (p. ex., emplois d'été durant les études), et de choix de formation. Un engagement plus poussé avec ce secteur pourrait permettre à des candidats potentiels d'obtenir de l'information sur l'industrie dans des contextes autres que les salons d'emploi périodiques, qui semblent avoir un impact mineur. D'autres types d'engagement devraient également être envisagés, développés et mis à l'épreuve. Il est aussi nécessaire d'offrir de la formation par des canaux et approches différents (formation en salle de classe jumelée à une formation en ligne, formation sur place, formation interne appuyée par des établissements d'enseignement, par exemple).





Solutions en action : Accroître le nombre de programmes axés sur les contextes de transformation alimentaire industrielle

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Établissements d'enseignement postsecondaire	Augmenter les possibilités de formation dans des contextes de transformation alimentaire industrielle	Étudiants, chercheurs d'emplois	Ouest, Ontario
Actions/ activités	<p>Des collèges offrent des programmes de découpe de viandes, mais la plupart d'entre eux visent la transformation de viandes de détail plutôt que la découpe de viande dans des contextes industriels, où les compétences et le rythme sont quelque peu différents (bien que de nombreux transformateurs aient mentionné qu'ils accepteraient volontiers des diplômés de programmes de détail aussi).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• NAIT (Alberta) offre un programme de découpe professionnelle de viandes et de marchandisage de 15 semaines, ainsi qu'un programme de transformation de viandes de détail</li><li>• SAIT (Alberta) offre un programme de gestion de boucherie et de charcuterie d'un an, et NAIT offre un programme de transformation de viandes de détail.</li><li>• Olds College (Alberta) a mis au point un certificat de transformation de viandes de 15 semaines.</li><li>• Thomson Rivers University (BC) offre un programme de découpeur de viandes de neuf mois à la faculté des Arts culinaires. Saskatchewan Polytechnic offre un certificat appliqué de spécialiste de viandes de détail.</li><li>• Fanshawe College (Ontario) offre un programme de préapprentissage de découpeur de viande de détail, dont la durée est de 18 semaines de formation suivie d'un stage de deux semaines à la fin. Ce programme est gratuit pour les populations vulnérables ou les personnes sans emploi. Le programme d'apprentissage a récemment produit 14 diplômés, qui ont tous trouvé un emploi.</li></ul> <p>Conestoga College (Ontario) offre plusieurs programmes de transformation alimentaire, dont un certificat à temps partiel de superviseur en transformation alimentaire d'une durée de 300 heures, qui permet aux étudiants d'accomplir des activités de supervision dans un environnement de transformation alimentaire, ainsi qu'un certificat d'opérations de transformation alimentaire à temps partiel de 180 heures dans le cadre duquel les étudiants acquièrent des connaissances et de l'expérience pratiques des méthodes de transformation alimentaire (p. ex., pasteurisation, remplissage et emballage), de l'ajustement d'équipement et de l'assainissement, ainsi que du dépannage de toute la chaîne de production. Il offre également des cours de boucherie sous forme d'éducation permanente (Rudiments de boucherie, ainsi que des cours spécifiques au bœuf et à la volaille).</p>		
Résultats/ impacts	<p>À court terme, on s'attend à ce que la formation en découpe de viandes axée sur les contextes industriels donnera un plus grand nombre de candidats potentiels pour les diverses entreprises. À plus long terme : un plus grand nombre de nouveaux employés et un taux de maintien en poste potentiellement plus élevé compte tenu de la formation et des connaissances de l'industrie.</p>		
Participation éventuelle des intervenants	<p>La création de programmes d'enseignement postsecondaire répondant aux besoins de l'industrie et aux exigences de programmes postsecondaires demandera des partenariats entre divers paliers, dont l'industrie, les gouvernements provinciaux, des associations et des organisations telles que CTAC qui sont impliquées dans l'élaboration de normes professionnelles et de programmes de certification potentiels.</p>		

## Enjeu : Perspectives de carrière



### Idée 3 : Élaborer un système de certification nationale

La présence d'un système de certification nationale indiquerait aux personnes qui envisagent des carrières et qui explorent activement des carrières, que le secteur présente des perspectives de qualification. La certification nationale faciliterait la mobilité des employés qualifiés entre les usines, les régions et les provinces. Bien qu'une plus grande mobilité puisse présenter certains défis pour l'industrie, les travailleurs peuvent ainsi reconnaître qu'il s'agit d'une carrière dans une industrie et non simplement un emploi.



### Solutions en action : Élaborer un système de certification nationale pour l'industrie de la transformation des viandes

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Élaborer un système de certification nationale pour l'industrie canadienne de la transformation des viandes	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrières	Toutes
Actions/ activités	En mettant à profit le travail accompli pour le secteur de la transformation alimentaire par le développement d'un Référentiel exhaustif de compétences et de normes professionnelles pour divers rôles de l'industrie de la transformation alimentaire, l'étape suivante pourrait porter sur l'établissement d'un système de certification nationale pour l'industrie canadienne de la transformation des viandes. Ceci a déjà été fait dans d'autres pays.		
Résultats/ impacts	À court terme, on cherche à accroître la sensibilisation aux exigences professionnelles de divers rôles de l'industrie de la transformation de viandes. Cela pourrait potentiellement mener à un plus grand nombre de personnes à la recherche de carrières et de chercheurs d'emplois envisageant des emplois dans l'industrie, à l'élaboration de plus de programmes de formation, à une plus grande normalisation des programmes de formation et de compétences chez les diplômés, à une plus grande professionnalisation de nombreux rôles de l'industrie de la transformation des viandes.		
Participation éventuelle des intervenants	Il s'agit là d'une initiative d'envergure demandant l'intervention et l'engagement de nombreux intervenants, dont CTAC, l'industrie, les établissements d'enseignement, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral.		

# Défi : Recrutement, maintien en poste et formation

## Enjeu : Salaires, avantages sociaux et incitatifs

Les enjeux liés aux structures de salaires et d'avantages sociaux sont multidimensionnels, et englobent des facteurs de rémunération comparative au sein de l'industrie de la transformation des viandes et par rapport à la rémunération offerte dans d'autres industries. Il y a aussi les questions liées aux attentes des candidats potentiels en matière de rémunération. Puisque l'industrie est souvent syndiquée, les salaires maximums d'un poste donné peuvent être atteints très rapidement et peuvent faire en sorte que de nombreux travailleurs se retrouvent en position de « gel salarial ». Bien qu'il existe de nombreux exemples où les syndicats et les entreprises travaillent en concertation pour résoudre le recrutement et le maintien en poste, la nature de l'environnement syndiqué peut également occasionner des difficultés lorsqu'on tente d'ajuster rapidement les politiques en matière de salaires et d'incitatifs. Dans certaines régions, il est difficile de concurrencer les salaires que proposent d'autres industries (le secteur du pétrole et du gaz naturel dans l'Ouest par exemple). On s'inquiète aussi que la hausse du salaire minimum influera de manière négative sur l'attrait des salaires du secteur de la transformation des viandes.

Les régimes d'avantages sociaux du secteur sont souvent attrayants, mais on ne les connaît pas ou peu. En fait, ces avantages sociaux sont souvent exclus des calculs salariaux de l'industrie, même si les programmes d'avantages sociaux peuvent coûter très cher. Même s'il s'agit d'un facteur positif de la rémunération de l'industrie, il peut y avoir des écarts entre la rémunération qu'offrent les petites usines comparativement à celle des usines plus grandes. Les jeunes candidats potentiels et les milléniaux peuvent ne pas s'intéresser autant aux programmes d'avantages sociaux qu'aux salaires proprement dits.

Bien que les salaires représentent un important facteur, l'industrie admet qu'ils ne suffisent pas à eux seuls à résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste des travailleurs. Bon nombre des solutions proposées ci-après reprennent et amplifient les pistes présentées sous Perspectives de carrière et Image de l'industrie.

Les participants des tables rondes ont discuté de divers défis et enjeux associés aux salaires, avantages sociaux et incitatifs de l'industrie, et de la manière dont ces solutions peuvent influencer sur le recrutement et le maintien en poste dans l'industrie. Les commentaires et suggestions ont pu être groupés dans deux grandes pistes, à savoir « Bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants » et « Faire la promotion des programmes d'avantages sociaux de l'industrie ».

### RÉSUMÉ DES TABLES RONDES « AU-DELÀ DES SALAIRES »

L'industrie offre des incitatifs et des régimes d'avantages sociaux importants, que les chercheurs d'emploi ignorent souvent lorsqu'ils choisissent une carrière.

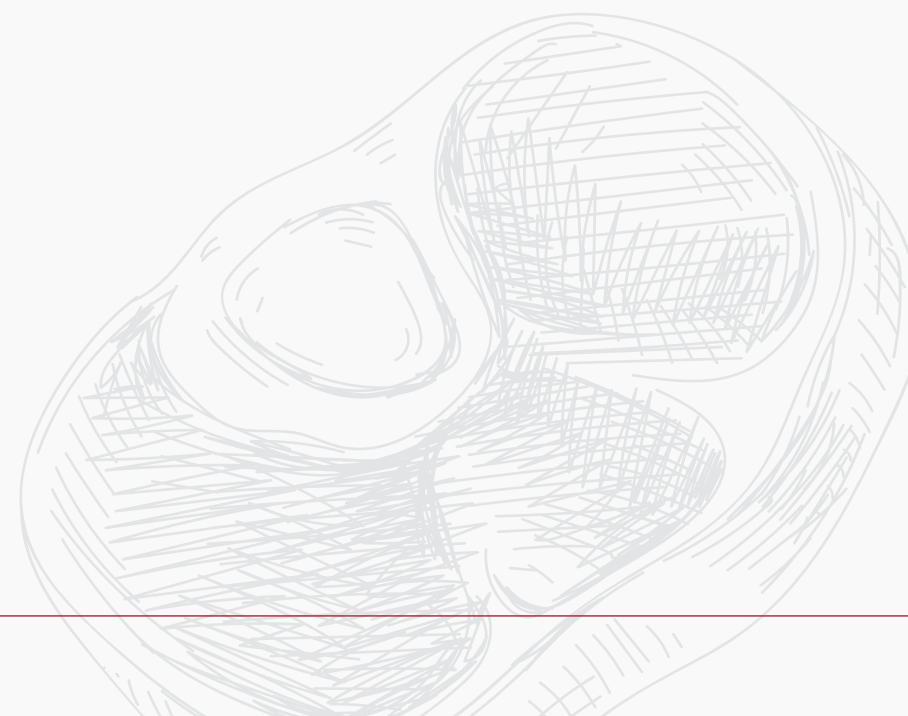
Bien que les salaires soient importants, l'industrie reconnaît qu'ils ne suffisent pas, à eux seuls, à résoudre les problèmes observés dans le recrutement et le maintien en poste des travailleurs.

## Enjeu : Salaires, avantages sociaux et incitatifs



### **Idée 1 : Bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants, et proposer des incitatifs et avantages sociaux créatifs et diversifiés**

Il est possible de bâtir sur les programmes d'avantages sociaux existants pour inclure des incitatifs et des avantages sociaux créatifs et diversifiés ciblant différents segments de population ou contribuant à différencier des usines plus petites. Ce qui, par exemple, pourrait représenter un incitatif pour le parent d'une jeune famille de nouveaux arrivants pourrait être très différent des attentes d'un diplômé du secondaire célibataire en quête d'une carrière. Les usines plus petites devront peut-être développer et proposer des incitatifs créatifs pour compenser les écarts salariaux (p. ex., repas gratuits, transport, bonis). Parmi les incitatifs mis en place par certaines entreprises, citons des primes de recommandations pour les employés, des cours ALS/FLS sur place, une équipe médicale / de santé disponible 24 heures sur 24, des primes de présence, des primes de maintien en poste (après trois à six mois) pour les employés et les superviseurs, un centre de conditionnement physique sur place ou une subvention à un gymnase communautaire, garderie sur place, transport, occasions de formation et rétroaction périodique des employés au sujet des politiques en place. Certains incitatifs ont été mieux accueillis que d'autres selon la population cible, l'emplacement et les besoins des travailleurs.





Solutions en action : Innovation et diversité des avantages sociaux et incitatifs

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Fournir des avantages sociaux et incitatifs aux employés existants	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois	Toutes

Actions/ activités	De nombreuses entreprises offrent divers incitatifs, comme par exemple du transport, des primes de maintien en poste, des cafétérias sur place, des gymnases, des bourses d'études pour les membres de la famille, des activités sociales pour les employés et les membres de la famille, ainsi que la reconnaissance des états de service et du rendement (individuel et d'équipe).
Résultats/ impacts	À court terme, on anticipe une plus grande satisfaction des employés, un plus grand nombre de nouveaux employés et un niveau plus élevé d'engagement des employés. Cela devrait ensuite contribuer à des niveaux plus élevés de maintien en poste.
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche. Il convient de noter que de nombreux employeurs ont mentionné que pour que ces types d'incitatifs et de primes soient efficaces, ils doivent refléter ce qui est important pour les employés, et devraient être suffisamment diversifiés pour couvrir divers groupes et types d'employés.



## *Enjeu : Salaires, avantages sociaux et incitatifs*



### **Idée 2 : Faire la promotion des aspects positifs des programmes d'avantages sociaux dans les initiatives de marketing**

Les participants des tables rondes ont convenu que les chercheurs d'emploi potentiels ignorent ou comprennent souvent mal les programmes d'avantages sociaux de l'industrie. Bien que les avantages sociaux varient considérablement selon la taille de l'employeur, la région et l'emplacement, les programmes d'avantages sociaux proposés sont très intéressants. Certaines usines offrent, par exemple, des prestations de soins de santé, des congés familiaux et des contributions aux régimes de retraite.



Solutions en action : Améliorer la promotion des avantages sociaux disponibles auprès de certains employeurs

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Accroître la sensibilisation aux avantages sociaux liés à diverses opportunités du secteur	Chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrières	Ouest, Ontario, Québec
Actions/ activités	<p>De nombreux employeurs ont souligné le manque de reconnaissance parmi les employés potentiels des programmes d'avantages sociaux disponibles auprès de plus grandes entreprises, lesquels peuvent être un peu plus avantageux que ce que de nombreux secteurs concurrents offrent à des débutants (p. ex., détail, industrie des services).</p> <p>Quelques exemples de programmes d'avantages sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Salaires concurrentiels avec nombre d'heures garanti; avantages sociaux complets après six mois de service continu; congés rémunérés; assurance-maladie et assurance dentaire, assurance-invalidité de courte et longue durée; assurance-vie; régimes de pension d'entreprise ; REER facultatifs; compte gestion-santé pour les employés salariés</li><li>• Aide au déplacement, assurance-maladie complémentaire, assurance-vie collective et garantie en cas de décès accidentel, invalidité de longue durée, prestations de soins de la vue / soins dentaires, programme d'achat de bœuf pour les employés, cotisations volontaires des employés à un REER, cotisations de l'employeur à un REER, transport en commun subventionné, et clinique médicale sur place</li><li>• Régime complet d'avantages sociaux : assurance-maladie pour l'employé et ses personnes à charge, invalidité de courte durée, soins de la santé (p. ex., soins de la vue, soins auditifs, chiropraticien, physiothérapie), soins dentaires et cotisations équivalentes au régime de retraite</li><li>• Avantages sociaux ajoutant 30 % aux salaires, et comprenant une journée de travail stable du lundi au vendredi; assurance-maladie; assurance-médicaments et soins dentaires; services de soutien aux employés et à la famille</li></ul>		
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche contribuerait à mieux faire connaître les avantages sociaux associés aux emplois de l'industrie. À plus long terme, cela entraînerait un plus grand nombre de nouveaux employés et l'amélioration des taux de maintien en poste.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche. Les participants des tables rondes ont mentionné que les programmes d'avantages sociaux traditionnels attirent généralement certains segments de population (p. ex., personnes ayant de jeunes familles, immigrants, travailleurs plus âgés) et sont moins intéressants pour d'autres (les jeunes par exemple), si bien qu'il faut faire preuve de plus de créativité pour les attirer.		

## Défi : Apparier la formation et les besoins de l'industrie

Parmi les principaux problèmes identifiés en matière de compétences : le fait que les nouveaux employés ne sont pas prêts à occuper des emplois, la capacité limitée des employés à supporter les rigueurs physiques de l'emploi, le manque de programmes de formation externe répondant aux besoins de l'industrie, et pour les nouveaux arrivants au Canada, les lacunes linguistiques qui créent des obstacles entre les formateurs, gestionnaires, collègues de travail et employés. Les compétences linguistiques peuvent également entraîner des problèmes en matière de santé et de sécurité au travail, et intensifier la non-mobilité du travailleur sur le marché du travail.

*Les pistes de solutions liées aux besoins en développement de compétences et en formation ont porté sur les défis et enjeux associés aux programmes de formation et de développement de compétences existants, et les besoins réels de l'industrie. Les commentaires et suggestions ont pu être groupés dans cinq grandes pistes.*



## Apparier la formation et les besoins de l'industrie



### Idée 1 : Promouvoir des approches à l'évaluation et au développement des compétences

Les méthodes d'évaluation des compétences techniques et physiques varient considérablement d'un employeur à l'autre. Dans certains cas, les compétences requises doivent être démontrées adéquatement (p. ex., à l'embauche de TET), alors que d'autres employeurs privilégient une période d'essai. Les employeurs ont essayé différentes stratégies qui ont connu un certain succès :

- veiller à ce que les superviseurs de la production / des opérations participent aux entrevues;
- évaluer les compétences dès l'embauche et adapter les postes correspondant aux niveaux techniques du travailleur ou ceux qui sont sous les compétences techniques, pendant qu'il s'adapte à l'environnement de travail physique (p. ex., mouvements répétitifs, chaleur/froid, bruit, grands groupes);
- utiliser la première partie de la formation comme période d'évaluation continue;
- établir des normes et des exigences pour chaque poste;
- jumeler de nouveaux travailleurs avec des employés d'expérience (soit un système d'accompagnement).





Solutions en action : 1 - Formation avant l'arrivée

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Accroître la sensibilisation aux avantages sociaux liés à diverses opportunités du secteur	Nouveaux arrivants, immigrants, chercheurs d'emplois	Toutes
Actions/activités	Le programme de formation à la gestion de la salubrité alimentaire avant l'arrivée (FGSAAA) de CTAC permet de réduire les écarts de compétences des nouveaux arrivants au Canada. Il s'agit d'un programme de formation en ligne gratuit sur la salubrité alimentaire, qui vise à préparer les clients avant leur arrivée à des carrières valorisantes dans l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons. Le contenu porte sur les normes culturelles canadiennes, l'employabilité et le milieu de travail, ainsi que sur les pratiques, règles et règlements liés à la salubrité alimentaire, de niveaux débutant et avancé. Le programme contient 21 cours répartis en trois niveaux progressifs. Lorsqu'ils les ont réussis, les nouveaux arrivants peuvent quitter leur pays et avoir en main 12 certificats reconnus au Canada et des relevés de compétences officiels.		
Résultats/impacts	À court terme, les nouveaux arrivants au Canada seront mieux préparés à accéder au marché du travail. À plus long terme, on s'attend à multiplier le nombre de nouveaux employés dans l'industrie des aliments et des boissons parmi les nouveaux arrivants au Canada; à accroître le bassin de main-d'œuvre de l'industrie; à réduire la période entre l'arrivée et l'obtention d'un emploi; à accroître les taux d'établissement et d'intégration dans la population active canadienne.		
Participation éventuelle des intervenants	Ce programme est actuellement offert par CTAC en collaboration avec l'industrie et des partenaires gouvernementaux.		



Solutions en action : 2 - Évaluation structurée des compétences

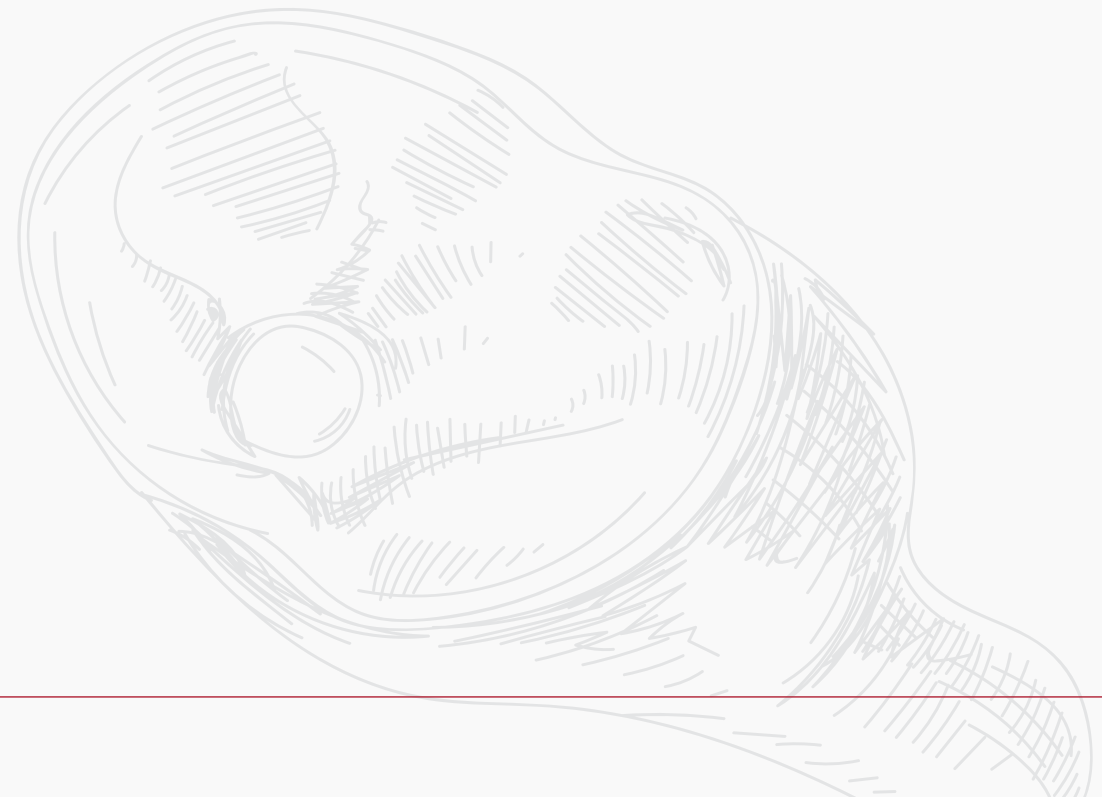
Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Évaluer les compétences des nouveaux employés et les harmoniser avec les besoins en formation	Nouveaux employés	Ouest, Ontario
Actions/ activités	De nombreux transformateurs de viandes ont des périodes probatoires prolongées (de plusieurs mois), durant lesquelles on évalue les compétences des employés de manière structurée et on tente de les jumeler au meilleur poste possible, compte tenu de leurs aptitudes et compétences. Cette démarche est également utilisée pour aligner les nouveaux employés avec des occasions de formation sur place.		
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche permet de mieux cerner les points forts et plus faibles des nouveaux employés. À plus long terme, cela contribuera à mieux associer un employé et un poste, à renforcer l'appariement entre la formation et les écarts de compétences, et en bout de piste à favoriser le maintien en poste, un meilleur rendement des employés et une plus grande productivité.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche. De nombreux employeurs employant cette approche ont développé des évaluations de compétences objectives, des listes de contrôle et plusieurs autres outils. Selon la diversité existant dans les usines, c'est là un domaine pour lequel une association pourrait concevoir des outils afin de les distribuer ensuite à des employeurs de petite et moyenne taille qui ne disposent peut-être pas des ressources internes nécessaires pour les élaborer. Dans un même ordre d'idée, la formation pourrait cumuler des ressources de formation internes et externes afin d'améliorer l'efficience et l'efficacité.		

## *Apparier la formation et les besoins de l'industrie*



### **Idée 2 : Appuyer l'acquisition de compétences linguistiques**

Les compétences linguistiques représentent un défi pour certains employeurs, surtout ceux qui embauchent des nouveaux arrivants et des TET. Mais il existe des méthodes probantes pour surmonter ces obstacles. Notamment l'évaluation préliminaire des aptitudes linguistiques avant l'acceptation comme TET, l'embauche de TET de pays où on parle l'anglais / le français, et la prestation d'une formation ALS/FLS sur place dans l'usine ou encore dans le pays d'origine avant l'arrivée au Canada. Les usines déploient aussi beaucoup d'efforts pour aligner des interprètes (soit des collègues de travail soit des interprètes communautaires), avec les personnes nécessitant des services de traduction. Certaines entreprises offrent même de la formation en plusieurs langues. Certaines entreprises ont recours à une formation employant des démonstrations physiques et des vidéos afin de minimiser les obstacles linguistiques écrits et verbaux à la compréhension des processus de formation.





Solutions en action : Appuyer les compétences linguistiques

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Améliorer les compétences linguistiques des employés	Employés existants, chercheurs d'emplois	Ouest, Ontario

Actions/ activités	Certaines entreprises contribuent au développement des compétences linguistiques, en offrant des cours ALS aux employés. Une entreprise, par exemple, compte un professeur d'anglais certifié à l'effectif et offre des cours gratuits à ses employés. Une autre entreprise travaille en étroite collaboration avec des ressources communautaires pour offrir des cours ALS. Et une autre encore dispense des cours d'anglais à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration. Les cours sont dispensés au centre de formation du syndicat, le syndicat et l'entreprise en partageant les coûts. Un autre exemple sont les programmes appuyés par des associations alimentaires, notamment la formation dispensée dans le but de développer les compétences linguistiques des nouveaux arrivants offerts par l'Alberta Workforce Essential Skills Society en collaboration avec l'Alberta Foods Processors Association et la Public Library.
Résultats/ impacts	À court terme, les employeurs croient que la formation linguistique améliorera le rendement des employés et facilitera leur supervision. À plus long terme : plus grand nombre de promotions, niveau plus élevé de maintien en poste et plus grand nombre d'employés permanents (puisque les compétences linguistiques sont souvent une exigence pour la résidence permanente).
Participation éventuelle des intervenants	La plupart des employeurs qui offrent une formation linguistique ont mentionné qu'il y a une certaine forme de partenariat avec des organisations communautaires telles que des établissements d'enseignement et/ou des organismes d'établissement des immigrants.



## Apparier la formation et les besoins de l'industrie



### Idée 3 : Poursuivre le développement de formations internes et sur place

Un important volet de la formation des postes de la transformation des viandes est dispensé sur place au moyen de programmes de formation interne. Étant donné la revendication pour des normes et une certification nationale, il se peut que la formation change de manière qu'elle soit (en partie du moins) dispensée hors des usines de transformation des viandes, soit dans des établissements d'enseignement, en ligne ou autrement. Malgré une plus grande normalisation et la certification, il existera toujours un grand besoin en formations internes et sur place afin d'apparier les compétences et les besoins spécifiques de l'établissement à la production et aux procédés. À cet égard, les participants ont discuté des types de formations qui pourraient être développées et dispensées collectivement afin de soutenir les besoins en formation interne et la nécessité d'élaborer des manuels de procédés.

Une formation en ligne peut être moins difficile qu'une formation externe, car cette dernière comporte des défis logistiques ou opérationnels tels que remplacer des travailleurs sur la chaîne de production ou offrir du transport jusqu'au lieu de la formation. La formation en ligne peut être offerte avant ou après un quart de travail, comme les programmes ALS/FLS. La formation devrait également être holistique et comprendre des compétences techniques (p. ex., la manipulation des couteaux), une formation à la préparation physique (p. ex., préparer le corps au travail physique; programmes d'étirement, ergothérapie, ergonomie) et des compétences non techniques (p. ex., communication, résolution de problèmes). Certaines entreprises ont connu du succès en affectant des formateurs à temps plein aux stagiaires de chaque chaîne de production. Il pourrait aussi être utile de jumeler la formation et le salaire pour inciter les employés à suivre d'autres programmes de formation.

Un autre thème abordé lors des tables rondes était le rôle important que jouent les superviseurs et les chefs d'équipe dans le soutien des travailleurs et pour veiller à ce que la culture organisationnelle soit maintenue, ce qui contribue à renforcer les efforts de maintien en poste. Certaines entreprises ont mentionné qu'elles consacraient plus d'efforts à former et à perfectionner les superviseurs afin de mieux soutenir les principes de RH sur le plancher.



Solutions en action : Formation fournie par les employeurs

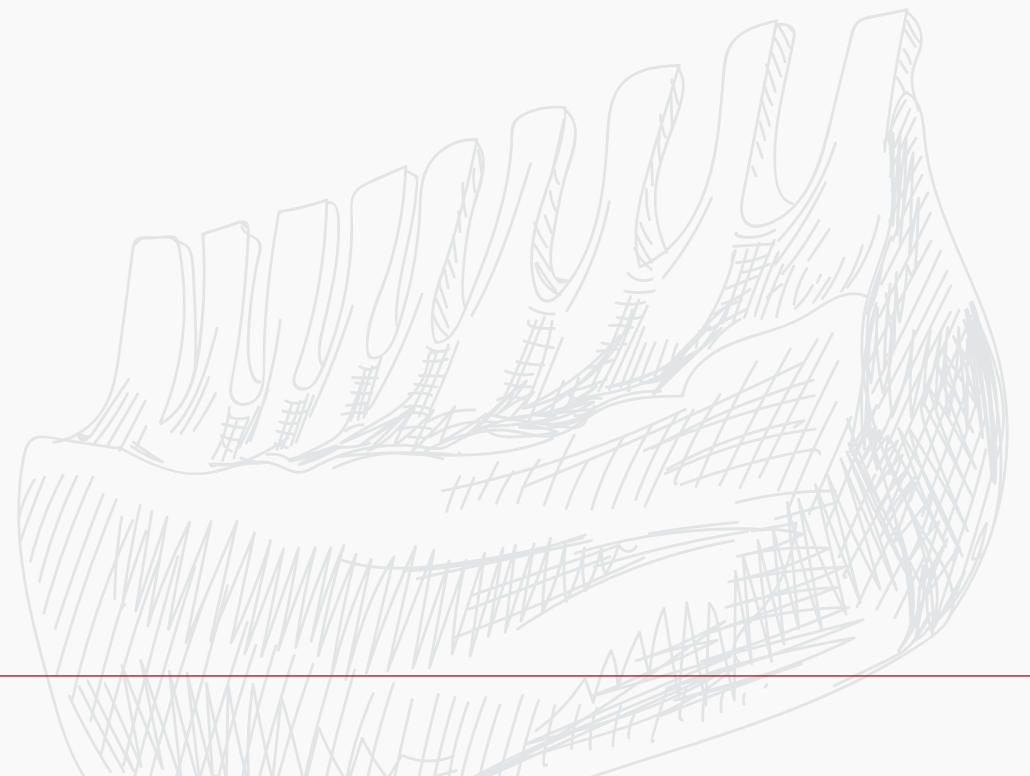
Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Guider les nouveaux employés et développer les niveaux de compétence	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois	Toutes
Actions/ activités	La formation interne et sur place varie considérablement parmi les employeurs. Il peut s'agir d'une courte séance d'orientation et d'une formation informelle en cours d'emploi, ou encore d'une évaluation structurée des compétences, de cours et d'outils de formation. Certaines entreprises ont beaucoup investi dans la formation interne : elles ont des services de formation et un personnel de formation à temps plein. Exemple : une entreprise possède un service de formation interne qui offre une formation individuelle aux nouveaux employés (trois jours de formation en salle de classe), de la formation en supervision et RH, ainsi qu'une formation en sécurité, en protection contre les chutes, pour le travail dans des espaces restreints et divers autres cours. Une autre entreprise a développé toute une série de nouvelles directives de travail visuelles et de vidéos afin de faciliter l'apprentissage de personnes ayant des barrières linguistiques ou qui privilégient une approche visuelle à l'apprentissage.		
Résultats/ impacts	À court terme, les entreprises anticipent un niveau plus élevé de compétences pour les employés, un niveau élevé de compétences adaptées directement aux tâches de l'usine en question et un plus grand nombre de postulants. À plus long terme : un plus grand nombre de promotions, une meilleure satisfaction des employés et un niveau plus élevé de maintien en poste. De nombreuses entreprises ont mentionné qu'elles offraient de la formation sur place non seulement comme approche de recrutement, mais en espérant que les employés la percevaient comme investissement dans les personnes, ce qui favoriserait éventuellement le maintien en poste.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche. Bien que certaines entreprises plus grandes puissent investir des ressources considérables dans le développement de cours, des formateurs et des outils, ceci pourrait ne pas être rentable pour les entreprises plus petites et moyennes. Des partenariats avec des associations pourraient cependant mener au développement d'outils ou les employeurs pourraient accéder à des cours élaborés par des organisations telles que CTAC.		

## Apparier la formation et les besoins de l'industrie



### Idée 4 : Offrir des occasions de stage coop et d'apprentissage

Certaines entreprises ont travaillé avec divers établissements d'enseignement pour offrir des programmes de stages coop et d'apprentissage. Pour la plupart, ces programmes ont visé soit des métiers (p. ex., mécaniciens-monteurs, électriciens) soit des professions plus traditionnelles (comme le génie, la comptabilité). Certains programmes actuellement offerts dans des établissements d'enseignement, et qui sont d'intérêt pour l'industrie de la transformation des viandes, sont peu connus des représentants de l'industrie (comme, par exemple, le programme « Retail Meat Cutter Apprentice » de Fanshawe's College). Certains programmes demeurent au niveau de préapprentissage, parce qu'on ne peut fournir une expérience « réelle » de chaîne de production pour la découpe des viandes. Il peut exister des possibilités de structurer des programmes coop avec des établissements d'enseignement secondaire ou postsecondaire pour d'autres postes d'une usine, tels que les chaînes d'emballage ou les postes de découpeurs de viandes débutants. Pour ce faire, il faudrait décrire précisément les postes coop potentiels et les collaborations avec diverses organisations communautaires et écoles, afin de créer des programmes et des postes qui répondent aux besoins des étudiants, de l'industrie et des établissements d'enseignement.





Solutions en action : Programme de préapprentissage de découpeur de viandes

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Collège	Préparer les étudiants à travailler dans l'industrie canadienne de la découpe de viandes en proposant une combinaison de laboratoires d'apprentissage pratique, de cours théoriques et de stages	Nouveaux arrivants	Ontario
Actions/ activités	Programme de huit mois à temps plein comprenant une formation technique et des compétences à valeur ajoutée, un rattrapage scolaire, des techniques de recherche d'emploi, une formation en cours d'emploi de 12 semaines auprès d'employeurs de la région.		
Résultats/ impacts	Les étudiants développent des compétences dans la transformation des viandes, l'emballage de produits, les normes de sécurité du travail et les pratiques de travail. L'industrie a accès à des travailleurs potentiels, prêts à travailler.		
Participation éventuelle des intervenants	Industrie, gouvernement provincial, secteur postsecondaire		

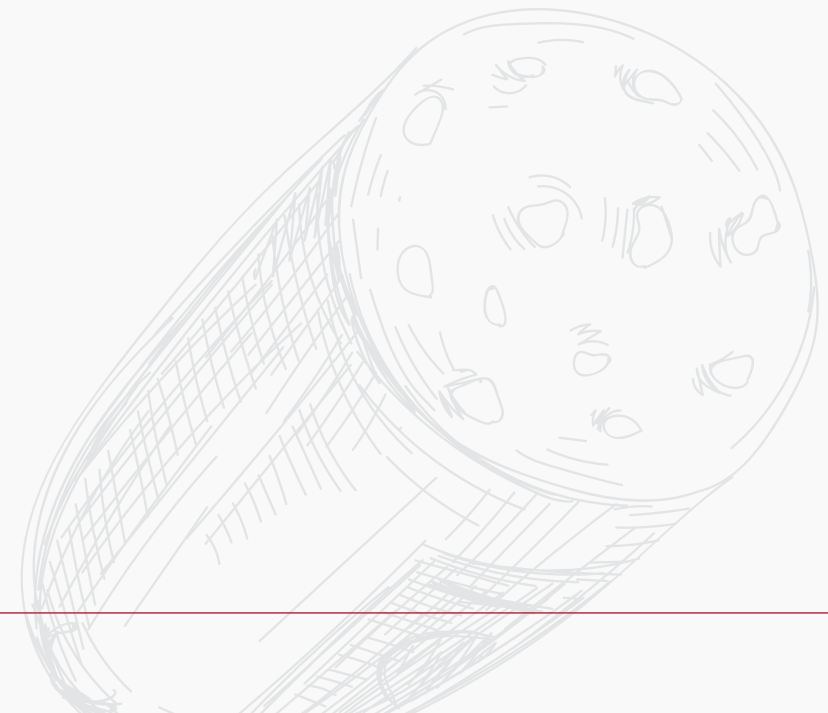
## Apparier la formation et les besoins de l'industrie



### Idée 5 : Développer l'employabilité des candidats potentiels

Durant les tables rondes, les participants ont beaucoup discuté d'aspects tels que les défis en matière « d'éthique professionnelle » et de « compréhension du travail » avec lesquels les employeurs doivent composer lorsqu'ils embauchent de nouveaux employés, surtout les jeunes ressortissants canadiens. Pour développer l'employabilité des candidats potentiels, on a proposé notamment de travailler en étroite collaboration avec des organisations communautaires spécialisées dans le développement de ces aspects auprès de groupes cibles et avec les écoles par l'entremise de programmes tels que les programmes Jeunes coop. La formation à l'employabilité devrait toucher :

- la force physique
- le travail dans un environnement chaud/froid
- la présence
- les compétences de communication et interpersonnelles (c.-à-d. le travail d'équipe)
- la sensibilisation culturelle (à savoir la diversité et la sensibilité culturelle envers les employés et la communauté)
- le permis de conduire et les options de transport
- les mathématiques (p. ex., calcul du poids et de ratios).





Solutions en action : Employabilité par une formation à diverses compétences et alignement avec l'expérience de travail

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
CTAC	Fournir de la formation et de l'employabilité aux groupes sous-représentés pour qu'elles soient alignées avec les perspectives d'emplois de l'industrie des aliments et des boissons	Chercheurs d'emplois, employeurs	Ouest, Ontario, Atlantique
Actions/ activités	Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC), avec le soutien du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE), a créé le projet « Une carrière de choix – Employabilité et compétences essentielles dans l'industrie de la transformation des aliments et boissons », qui vise à améliorer les pénuries critiques de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la transformation des aliments et boissons, et à fournir des perspectives d'emploi à long terme pour les personnes issues de populations défavorisées et/ou sous-utilisées. Cette initiative ciblera six provinces canadiennes (C.-B., Alberta, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse) et formera deux cohortes par année pendant trois ans.		
Résultats/ impacts	À court terme, on prévoit une amélioration des compétences des participants, une plus grande sensibilisation aux perspectives de carrière dans le secteur des aliments et boissons, et une amélioration de l'employabilité. À plus long terme, cela devrait favoriser les possibilités d'emploi des participants et un plus grand bassin de main-d'œuvre pour l'industrie. Une évaluation complète des résultats sera réalisée.		
Participation éventuelle des intervenants	Bien que CTAC soit l'organisation cadre, plusieurs intervenants clés y participent aussi, dont des associations communautaires, des représentants de l'industrie et le gouvernement.		



Solutions en action: 2 - Aide à la socialisation organisationnelle

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Association	Faciliter la socialisation organisationnelle des nouveaux employés	Nouveaux employés, employeurs	Ouest

Actions/ activités	Alberta Foods Processors Association (AFPA) s’est associée avec l’Alberta Workforce Essential Skills Society (AWES) pour faciliter la socialisation organisationnelle des nouveaux employés. La formation porte sur le développement de compétences linguistiques pour les nouveaux arrivants, l’acquisition de connaissances sur la manière de gérer des équipes culturelles diverses pour les superviseurs, une formation en ligne ou en personne pour les nouveaux employés de la production axée sur les compétences en communication, le travail d’équipe, la sécurité et l’avancement professionnel. Les programmes sont disponibles sur une base individuelle ou peuvent être structurés comme projet de formation sur place grâce à un financement du gouvernement de l’Alberta visant les nouveaux travailleurs immigrants (projet Bridge to Better Onboarding).
Résultats/ impacts	À court terme, ce projet facilitera le perfectionnement des compétences (communication, langue, sécurité, etc.) des nouveaux employés, et appuiera les employeurs. À plus long terme, on vise un plus grand accès à l’emploi pour les travailleurs immigrants.
Participation éventuelle des intervenants	Il s’agit là d’un partenariat entre une association, des organisations communautaires, le gouvernement provincial et l’industrie.



Solutions en action : 3 - Aligner la formation en compétences et la préparation à l'emploi avec les besoins des employeurs

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Enseignement	Aligner la formation en matière de compétences	Chercheurs d'emplois	Ontario

Actions/ activités	Loyalist College et divers autres partenaires offrent un programme de formation gratuit de six semaines pour adultes qui occuperont des postes dans l'industrie manufacturière et de la transformation des aliments, afin de mieux harmoniser la formation en compétences et la préparation pré-emploi avec les besoins des employeurs. Le programme intègre des compétences exhaustives spécifiques à l'emploi, en alphabétisation et en compétences essentielles, avec la participation directe des employeurs de la fabrication et de la transformation alimentaire dans la prestation et l'élaboration des programmes.
Résultats/ impacts	À court terme, ce programme vise à perfectionner les niveaux de compétences et l'employabilité des participants. À plus long terme, les participants pourront accéder à des emplois viables et il contribuera à soutenir le développement de la main-d'œuvre pour le secteur manufacturier et celui de la transformation des aliments.
Participation éventuelle des intervenants	Ce programme représente une collaboration entre la Quinte Economic Development Commission, Loyalist College, Essential Skills Ontario (ESO), CTAC, des entreprises de l'industrie manufacturière et de l'industrie de la transformation alimentaire, ainsi que le gouvernement fédéral.



# THÈME 2 : FAVORISER LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET IDENTIFIER D'AUTRES SOURCES DE MAIN-D'ŒUVRE

Les participants des tables rondes ont cherché à cerner non seulement les enjeux et défis associés à appuyer et à bâtir une main-d'œuvre durable, mais aussi des pistes potentielles de solutions. Il convient de noter que de nombreux représentants et intervenants de l'industrie ont déjà tenté d'instaurer des initiatives présentées ci-dessous comme des exemples. Ces pistes sont présentées de manière systématique pour chacun des sous-thèmes : « Travailleurs étrangers temporaires et résidence permanente » et « Accès à d'autres sources de main-d'œuvre ».

## Défi : Le programme TET et la résidence permanente

Un grand enjeu du PTET est qu'on ne le considère pas comme solution temporaire. Les gens de l'industrie tentent souvent de conserver ces TET comme travailleurs de l'industrie et de les aider à obtenir la résidence permanente. Le besoin en résidents permanents est cependant plus important que le nombre de postes de résidence permanente, et le processus lié au renouvellement d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) est coûteux. Il existe aussi des barrières à l'obtention de la résidence permanente, dont la qualification ALS de niveau 4 ou le niveau de maîtrise du français pour obtenir la résidence permanente au Québec. Dans l'ensemble, le processus d'immigration semble prioriser les niveaux de scolarité plutôt que les compétences dont l'industrie a besoin, ce qui occasionne une asymétrie dans les besoins de l'industrie.

Les participants ont mentionné que des employés de Service Canada comprennent mal les aspects du secteur de la transformation des viandes. Il y a aussi des perceptions négatives à l'endroit du PTET du fait que quelques entreprises ont exploité le programme.

À Toronto, le Programme ontarien des candidats à l'immigration a lancé, à l'automne, un volet de niveau de compétences C et D qui contribuera à résoudre les écarts du PTET. Au Manitoba, le Programme des candidats de la province a identifié les découpeurs de viandes comme travailleurs qualifiés, si bien que ces derniers peuvent accéder au programme après avoir séjourné six mois dans la province.

Le PTET comporte aussi certaines difficultés sociales et économiques, parce que les familles sont souvent séparées, ce qui entraîne des défis sur le plan du maintien en poste.

Les participants des tables rondes ont discuté du PTET et du fait qu'il est difficile pour de nombreux travailleurs de l'industrie d'obtenir la résidence permanente. L'identification de pistes de solutions a fourni un moyen d'aborder les défis de maintien en poste, et les commentaires et suggestions formulés peuvent être groupés en trois pistes.

### RÉSUMÉ DES TABLES RONDES « VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE »

Le PTET n'est pas réellement perçu comme solution temporaire, puisque de nombreux travailleurs et l'industrie visent à obtenir la résidence permanente pour que ces travailleurs continuent de travailler dans l'industrie. Le besoin en résidents permanents est cependant plus important que le nombre de postes de résidence permanente.

## Le programme TET et la résidence permanente



### Idée 1 : Élaborer des stratégies pour attirer des travailleurs permanents

Durant les tables rondes, une part importante des discussions a relevé que, bien que l'appellation du programme contienne le mot « temporaire », le PTET n'est pas utilisé comme solution temporaire. Dans la plupart des cas, on a l'intention de recruter des travailleurs et de les faire venir au Canada dans le but de les conserver comme employés permanents à temps plein, que l'on aidera à obtenir la résidence permanente et à s'intégrer dans l'entreprise et la communauté. Dans les tables rondes de Calgary et de Toronto, les participants ont donné des exemples d'une bonne collaboration entre l'immigration, EDSC et les entreprises. C'était de bonnes occasions de veiller à ce que les TET soient de bons candidats pour la résidence permanente (p. ex., des représentants gouvernementaux se déplaçaient avec les entreprises pour interroger des candidats à l'étranger).





Solutions en action : Mettre l'accent sur l'intégration des familles des travailleurs

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Plus grandes entreprises; sites multiples	Offrir un soutien aux familles des travailleurs immigrants	Employés existants, nouveaux employés, chercheurs d'emplois	Québec et Ouest

Actions/ activités	<p>Certaines entreprises ont réalisé combien il était important de réunifier les familles des TET, c'est pourquoi elles jouent un rôle actif à cet égard en aidant avec les formalités administratives, en commanditant des candidats et en offrant des possibilités d'emploi aux membres de la famille. Ces entreprises estiment qu'il s'agit d'une solution gagnante sur tous les plans, qui favorise une main-d'œuvre plus stable, une communauté bienveillante et un plus grand bassin de main-d'œuvre.</p> <p>Une entreprise s'est concentrée sur l'embauche des familles de candidats à la résidence permanente (RP), car ces personnes arrivent dans un environnement accueillant qui favorise une intégration améliorée et plus rapide. L'entreprise aide aussi à la réunification des familles en aidant à remplir les documents d'immigration nécessaires, et en offrant des activités d'intégration lorsque les familles arrivent. Ces activités d'intégration sont organisées en collaboration avec le syndicat local.</p> <p>Une autre entreprise s'emploie aussi à intégrer les familles des travailleurs. Elle aide à intégrer les TET dans le programme des candidats des provinces dans le but ultime de réunifier les familles. Elle embauche aussi les conjoint(e)s qui arrivent avec des autorisations d'emploi ouvertes durant le traitement des demandes de RP, ou qui détiennent la résidence permanente au moment de leur arrivée.</p>
Résultats/ impacts	<p>À court terme, ces activités visent à grossir le bassin de candidats et à améliorer la satisfaction et l'engagement des employés. À plus long terme, ces activités devraient contribuer à l'amélioration du taux de maintien en poste parmi les employés existants, car ils peuvent faire venir leurs familles au Canada et que les membres de leurs familles peuvent trouver un emploi dans les mêmes communautés.</p>
Participation éventuelle des intervenants	<p>Des employeurs individuels pourraient adopter cette approche, probablement en collaboration avec diverses organisations communautaires, telles que des organismes d'installation d'immigrants et des organisations de logement/sociales pour veiller à ce que les nouvelles familles aient accès à des logements et à des soutiens sociaux adéquats.</p>

## Le programme TET et la résidence permanente



### **Idée 2 : Veiller à ce que la communauté soit prête à accueillir de nouveaux arrivants**

Pour que les TET réussissent à obtenir la résidence permanente, les syndicats, les entreprises et la communauté doivent collaborer. Les communautés et les entreprises doivent être prêtes à accueillir ces travailleurs en collaborant avec divers programmes et organisations, dont :

- les écoles et les organisations desservant les immigrants pour faciliter les échanges et l'établissement
- les services municipaux
- les services de logement
- les institutions financières
- les services médicaux
- la formation linguistique
- les locateurs
- les services communautaires et d'événements (y compris les groupes religieux)
- le service de police local.

Dans certaines régions, les municipalités peuvent obtenir un financement pour créer des sites Web en vue de l'établissement et des initiatives de relations externes.





Solutions en action : 1 - Veiller à ce que le séjour temporaire soit confortable

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur; sites multiples	Faciliter l'intégration rapide des TET dans la communauté et fournir les soutiens nécessaires	Nouveaux employés (TET)	Québec
Actions/ activités	<p>Les entreprises ont mentionné plusieurs approches pour veiller à ce que les TET qu'elles recrutent et qu'elles amènent au Canada soient intégrés rapidement dans le milieu de travail et disposent des soutiens nécessaires au Canada pour se sentir à l'aise et que tout aille relativement bien, puisqu'ils font face à de nombreux changements, et puissent épargner de l'argent au besoin.</p> <p>Exemple d'une entreprise offrant une multitude de soutiens : une entreprise offre une orientation culturelle de huit jours pour initier les TET à la culture canadienne où ils sont exposés aux lois, au gouvernement, au système d'éducation, aux langues, à la géographie, aux aptitudes à la vie journalière et au comportement acceptable au Canada. On remet aux travailleurs un compte bancaire et un téléphone cellulaire pour qu'ils puissent communiquer avec leurs familles. Avant leur arrivée, on loue des logements pendant 12 ou 24 mois, et après la période initiale, les travailleurs peuvent y rester ou choisir autre chose. Le loyer est payé par retenue à la source aux deux semaines, et ne peut dépasser 33 % du revenu brut mensuel. Tous les logements sont meublés (mobilier, lits, literie, fournitures de cuisine et téléviseur). On amène les nouveaux travailleurs faire les épiceries et pour acheter des articles personnels.</p> <p>Autres exemples : ramassage à l'aéroport, formation linguistique, personnel affecté au soutien des travailleurs étrangers, aide financière pour le premier mois de loyer et le dépôt, aide pour trouver de l'ameublement et du transport (p. ex., covoiturage).</p>		
Résultats/ impacts	<p>À court terme, cette approche vise à assurer le confort immédiat des TET dans le milieu de travail et la communauté. À plus long terme, elle devrait occasionner une plus grande satisfaction des employés, une meilleure intégration des TET dans le milieu de travail et la communauté, et un meilleur maintien en poste des TET (ou un taux de retour). En définitive, les efforts déployés tôt au moment de l'intégration peuvent accroître la réussite de l'obtention de la résidence permanente.</p>		
Participation éventuelle des intervenants	<p>Des employeurs individuels pourraient adopter cette approche, probablement en collaboration avec des organisations communautaires et des commerces locaux, dont des organismes d'établissement d'immigrants, des banques, des propriétaires, des épiceries et des fournisseurs de téléphones cellulaires.</p>		



Solutions en action : 2 - Aider les communautés à accueillir des nouveaux arrivants d'autres cultures

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Offrir des soutiens aux communautés pour accueillir de nouveaux arrivants	Organisations communautaires, commerces locaux, écoles	Ouest et Québec
Actions/ activités	Plusieurs entreprises ont donné des exemples où elles travaillent directement avec les communautés pour qu'il y ait des soutiens offerts aux organisations communautaires accueillant les nouveaux arrivants, qu'il s'agisse de TET ou d'autres travailleurs immigrants nouvellement arrivés au Canada. Exemples : créer des sous-comités culturels offrant des soutiens aux nouveaux arrivants, une formation à la sensibilisation culturelle pour superviseurs et dirigeants, des soutiens financiers aux organisations locales desservant les immigrants, travailler avec les écoles et leur signaler l'arrivée de familles et les soutiens linguistiques/culturels requis pour les enfants, travailler avec les groupes confessionnels locaux, travailler avec les administrations municipales et collaborer avec des commerces locaux (épiceries, responsables du logement, banques) et les services (police) pour décrire les besoins potentiels que peuvent satisfaire les commerces privés et les services locaux.		
Résultats/ impacts	À court terme, ces activités feront en sorte que les travailleurs se sentent à l'aise dans leurs nouvelles communautés, et que la planification et l'installation des nouveaux arrivants soient améliorés par les organismes, services et commerces locaux. À plus long terme, ces activités contribueront à un niveau plus élevé de maintien en poste des travailleurs immigrants, à la croissance de la communauté ainsi qu'à une installation et une intégration améliorée des nouveaux arrivants.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche en établissant des partenariats solides avec divers organismes, services et commerces locaux. Lorsque cette approche est réussie, il y a eu une planification coordonnée soutenue pour les nouveaux arrivants dans la communauté. Les entreprises sont des chefs de file collaboratifs dans la facilitation de cette réussite, en participant et en fournissant des ressources pour aider les organismes communautaires, au besoin.		

## Le programme TET et la résidence permanente

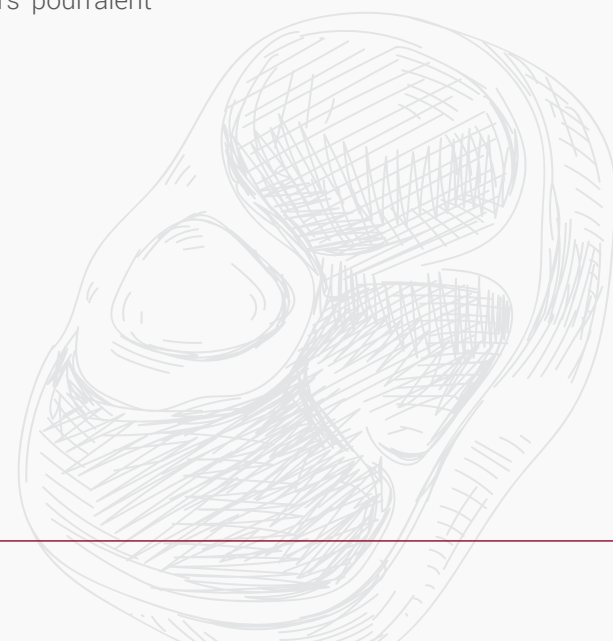


### Idée 3 : Changements potentiels aux programmes d'immigration

Pour favoriser le maintien de ces travailleurs et leur accès à la résidence permanente, les participants ont identifié les changements potentiels suivants aux programmes d'immigration :

- Concevoir un mécanisme d'entrée express ou d'autres mécanismes fédéraux en vue de la résidence permanente (RP) pour les postes de l'industrie des viandes (c.-à-d. revoir les codes de la CNP et reconnaître la découpe de viandes comme compétence).
- Créer un programme fondé sur la mission répondant aux besoins spécifiques de l'industrie.
- Établir des réfugiés et des immigrants indirectement dans des communautés rurales et de petites collectivités plutôt que dans de grandes villes, ce qui demande la mise en place d'autres services pour que ces personnes puissent travailler dans des usines de transformation de viandes qui se trouvent en général hors des grands centres urbains.
- Réduire les frais associés aux demandes d'EIMT, prolonger les délais de renouvellement et offrir des options de traitement accéléré pour le renouvellement.
- Envisager un traitement accéléré de la RP, si la personne travaille dans la transformation des viandes (p. ex., comme on le fait pour les médecins ruraux).
- Donner plus de contrôle aux provinces en matière d'immigration.
- Simplifier les démarches pour que les gens restent.

Une suggestion issue des discussions propose qu'on conçoive un processus pour les entreprises qui emploient des TET, suivant lequel les travailleurs auraient la possibilité d'être évalués d'après leurs antécédents en vertu du programme TET. Ces travailleurs pourraient éventuellement obtenir des « crédits » dans le cadre du processus d'approbation de la résidence permanente.





Solutions en action : Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Partenariat entre le gouvernement du Canada et les gouvernements et l'industrie des quatre provinces du Canada atlantique	Aider les employeurs du Canada atlantique à embaucher des candidats non Canadiens ou des résidents permanents afin de combler des postes qu'ils n'ont pu pourvoir à l'échelle locale	3 volets : 1) travailleurs hautement qualifiés 2) travailleurs qualifiés intermédiaires 3) diplômés étrangers	Provinces de l'Atlantique
Actions/ activités	Le programme pilote a été conçu pour accélérer l'immigration et permettre aux employeurs des quatre provinces de l'Atlantique d'embaucher des ressortissants étrangers pour combler des postes qu'ils ont été incapables de pourvoir à l'échelle locale. Lorsqu'un employeur désigné trouve un candidat qui répond aux exigences de l'emploi, ainsi qu'à celles du programme, cet employeur devra, dans un premier temps, proposer une offre d'emploi au candidat. Les employeurs ne sont pas tenus à passer par le processus d'obtention d'une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans le cadre de ce programme. Une fois que le candidat accepte l'offre d'emploi, l'employeur proposera au candidat un fournisseur de services en établissement pour les fins de l'évaluation des besoins du candidat et pour développer un plan d'établissement personnalisé. De plus, les employeurs prendront la charge de soutenir l'intégration à long terme du nouvel immigrant, ainsi que celle de la famille ce celui-ci, le cas échéant, afin qu'ils puissent atteindre les objectifs de leur plan d'établissement une fois arrivés au Canada. Les employeurs qui doivent rapidement remplir un poste vacant auront accès à un permis de travail temporaire, afin que le candidat et sa famille puisse venir au Canada dans les plus brefs délais.		
Résultats/ impacts	Ce programme pilote de trois ans a été créé pour aider à combler les écarts auxquels certains secteurs font face, et aidera les entreprises à attirer et retenir des talents globaux. Le programme favorisera la croissance démographique, contribuera au développement du marché du travail de la main-d'œuvre qualifiée, et augmentera les taux d'emploi dans la région.		
Participation éventuelle des intervenants	Employeurs, gouvernements provinciaux et fédéral, organismes de services en établissement, organismes communautaires		



# Défi : Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre

Dans les différentes régions où se sont déroulées les tables rondes, les participants se sont entendus pour dire que l'industrie de la transformation des viandes affronte une plus grande concurrence pour les travailleurs peu spécialisés et arrivant sur le marché du travail. Ils ont convenu qu'il est nécessaire de développer des approches uniques pour recruter et maintenir en poste divers groupes de population, mais ils commencent à être à court de nouvelles méthodes et idées pour le faire.

Chaque groupe a des défis spécifiques et il faut en tenir compte au moment d'accéder à d'autres sources de main-d'œuvre. Il faut aligner les besoins sociaux, religieux et culturels sur les chaînes de production. Les Autochtones, par exemple, préfèrent souvent demeurer dans leurs propres communautés, ce qui entraîne des problèmes de transport, alors que les croyances de certains groupes religieux les empêchent de travailler avec certains produits de viande. Dans la table ronde de Toronto, on a soulevé les difficultés associées à la conservation des travailleurs détenant un visa temporaire, y compris les étudiants étrangers. Les individus peuvent être inscrits à des programmes d'études, par exemple, et lorsqu'ils obtiennent la résidence permanente ou la citoyenneté, ils peuvent abandonner le domaine. Il y a également les étudiants étrangers qui essaient de travailler dans le domaine, mais qui sont refusés en raison des exigences liées aux visas ou qui peuvent avoir une perception négative des programmes d'études en découpe de viandes.

Les participants des tables rondes ont abordé les défis et enjeux associés à l'accès à d'autres sources de main-d'œuvre, et à la manière de les attirer dans l'industrie. De manière générale, les commentaires et suggestions peuvent être groupés dans quatre pistes de solutions.

## RÉSUMÉ DES TABLES RONDES « ÉLARGIR LE BASSIN DE CANDIDATS CIBLÉS DE L'INDUSTRIE »

Il est important de reconnaître qu'il existe des défis de recrutement propres au recrutement et au maintien en poste de divers groupes de population. En se penchant sur les besoins sociaux, religieux et culturels, l'industrie pourra mieux affronter la concurrence accrue pour les travailleurs peu spécialisés et arrivant sur le marché du travail.

## Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre



### Idée 1 : Attirer des réfugiés et de nouveaux arrivants

De nombreux réfugiés et nouveaux arrivants vivent dans de grands centres urbains. Les entreprises ont souligné qu'un déménagement en milieu rural nécessite une collaboration étroite avec la communauté, pour qu'il y ait suffisamment de soutiens et de services d'établissement. Les entreprises doivent souvent intervenir dans la mise au point et la mise en place de ces services. La communauté doit être accueillante et réceptive aux besoins des travailleurs, tout particulièrement à ceux possédant différents antécédents et pratiques culturelles. Les participants ont également mentionné que le terme « rural » employé au Canada peut être très différent de la réalité du pays d'origine des immigrants. Au Canada, les services disponibles dans des régions rurales, par exemple, peuvent être beaucoup plus élaborés que dans le pays d'origine. Les distances exprimées en kilomètres au lieu de temps, étant donné l'infrastructure et la rapidité des transports disponibles au Canada, peuvent aussi sembler déconcertantes.

Dans certaines régions (au Québec par exemple), les participants des tables rondes ont mentionné que l'information sur la manière de joindre des réfugiés et de nouveaux arrivants aux fins de recrutement est limitée. Une solution potentielle serait de faire intervenir l'industrie dès le début du processus d'immigration, pour que des liens soient établis et que des possibilités d'emplois puissent être offertes comme option. On a également proposé de travailler davantage avec les bureaux d'immigration régionaux, pour que ces derniers soient au courant des pénuries de main-d'œuvre et des emplois potentiels dans l'industrie pour leurs clients. Les participants de diverses régions ont mentionné qu'il pourrait être utile d'envisager la fourniture d'incitatifs plus structurés. Par exemple, les programmes pourraient proposer la possibilité d'accélérer la résidence permanente si les réfugiés et/ou les nouveaux arrivants s'installent dans une communauté rurale et travaillent dans le secteur de la transformation alimentaire. Les programmes pourraient aussi prévoir des possibilités d'emploi pour les conjoints. Dans de tels cas, un établissement permanent est préférable, car les placements temporaires à partir de régions urbaines fonctionnent rarement.

Il serait également utile de communiquer aux nouvelles recrues ce que sont les possibilités d'avancement associées à leurs qualifications actuelles (p. ex., certifications, formation, études postsecondaires). Dans le secteur lui-même, il y a des possibilités d'instaurer la sensibilité culturelle et de la formation interculturelle, afin d'encourager des équipes de gestion diversifiées, de créer des groupes culturels et de favoriser des communautés de soutien culturel.



**Solutions en action : Promotion active auprès des nouveaux arrivants par l’entremise d’organisations desservant les immigrants**

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Recruter des réfugiés et de nouveaux arrivants pour des postes dans l'industrie de la transformation des viandes	Chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrière	Ouest, Ontario
Actions/ Activités	Plusieurs employeurs ont mentionné qu'ils travaillent avec des organisations locales desservant les immigrants pour les renseigner sur les perspectives d'emploi accessibles à leurs clients dans l'industrie de la transformation des viandes, ainsi que faire de la publicité et approcher de nouveaux arrivants dans le contexte de soutien de ces organisations. Par exemple : <ul style="list-style-type: none"><li>• afficher des offres d'emploi sur les bulletins d'organisations pour l'installation d'immigrants et spécifiques aux immigrants, ainsi que sur les sites Web des organisations;</li><li>• mener des entrevues dans les bureaux des organisations;</li><li>• participer à des salons d'emploi ciblant les immigrants;</li><li>• organiser des tournées en autobus des installations et des communautés locales durant lesquelles les candidats potentiels rencontrent les principaux intervenants de la communauté (p. ex., maire, représentant scolaire, association de logement), ainsi que des groupes d'installation et de soutien;</li><li>• recrutement général dans plusieurs provinces par l'entremise d'organisation desservant les immigrants;</li><li>• visites régulières des usines par des représentants d'organisations desservant les immigrants afin de soutenir les nouveaux employés.</li></ul>		
Résultats/ impacts	À court terme, ces activités devraient accroître la sensibilisation des nouveaux arrivants aux perspectives d'emploi dans la transformation des viandes, en plus de favoriser une meilleure compréhension des conditions et du milieu de travail de la transformation des viandes. À plus long terme, cela devrait accroître le nombre de postulants parmi les nouveaux arrivants et le nombre de nouveaux employés à partir du bassin de travailleurs immigrants.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels pourraient adopter cette approche en établissant des relations et une collaboration étroites avec des organisations desservant les immigrants, directement dans leurs communautés, les centres urbains avoisinants et possiblement d'autres régions et provinces (tel que le démontre une entreprise qui procède ainsi en utilisant des stratégies de recrutement élargies).		

## Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre



### Idée 2 : Attirer des Autochtones

De nombreuses entreprises ont décrit des méthodes qu'elles ont essayées dans le but d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs autochtones, notamment travailler avec des conseils de bandes, offrir des services d'autobus et une formation additionnelle. Étant donné que les méthodes employées jusqu'à présent n'ont pas été très réussies, les participants des tables rondes ont mentionné que la collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement et les services gouvernementaux devait « sortir des sentiers battus » afin de concevoir de nouvelles solutions. Dans certaines rencontres, les participants ont proposé d'examiner les industries qui ont réussi à recruter et à maintenir en poste des travailleurs autochtones (p. ex., l'exploitation des ressources naturelles), afin de déterminer si on peut en dégager des leçons ou des pratiques qui pourraient ensuite être adaptées au secteur de la transformation des viandes.

Autres stratégies potentielles : proposer un environnement de partage de travail (p. ex., 12 semaines de travail et 4 semaines de congé); exporter des postes sur les réserves (c.-à-d. transformation finale ou RH); bâtir la confiance et des rapports avec la communauté et les Aînés; créer des groupes de six à huit travailleurs et garder ces groupes ensemble; embaucher un membre de la bande pour offrir une formation à la sensibilité culturelle ; recruter un agent autochtone pour interagir avec la communauté; permettre aux travailleurs d'apporter des produits dans la communauté afin de stimuler leur fierté professionnelle; créer un programme de mentorat; fournir un soutien financier à plus long terme et mobiliser des Autochtones lorsque des programmes sont élaborés.

À la table ronde de Calgary, on a indiqué que ces méthodes semblaient plus prometteuses et que de grandes populations autochtones se trouvent à distance de navettage de nombreux établissements éprouvant des problèmes de recrutement. À Montréal, les participants ont mentionné qu'il y avait peu d'information sur les organisations ou processus existants susceptibles de faciliter la collaboration avec des communautés autochtones, et que plus d'information était requise à cet égard. On a également proposé d'embaucher des experts autochtones pour contribuer au recrutement et au maintien en poste, de la même manière que de nombreuses entreprises investissent dans l'embauche de spécialistes en immigration pour les aider à recruter et à maintenir en poste des travailleurs étrangers temporaires ou de nouveaux arrivants.



Solutions en action : 1 - Chercher à renforcer les liens avec les chefs de communautés autochtones et les organisations qui les desservent

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Renforcer les relations avec des communautés autochtones locales	Chefs de communautés autochtones, chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrière	Ouest
Actions/ activités	<p>Pour attirer un plus grand nombre de travailleurs autochtones dans l'industrie de la transformation des viandes, il importe de nouer des partenariats avec les chefs de communautés autochtones et d'essayer diverses approches de manière systématique jusqu'à ce qu'on trouve des méthodes convenant aux travailleurs et aux employeurs. Un grand employeur, par exemple, a entrepris des efforts spéciaux de sensibilisation auprès de deux communautés autochtones locales, en collaboration avec le gouvernement provincial. Au nombre de ces activités : discussions avec des chefs des communautés, organisation de séances d'information dans les communautés, entrevues sur place et visites de l'usine afin d'encourager les gens à poser leur candidature. À l'origine, ces activités ont été très réussies, car elles ont mené au recrutement de 21 nouveaux employés. Bien que ces nouveaux employés aient poursuivi d'autres opportunités, ces activités de sensibilisation initiales ont contribué à renforcer les rapports entre l'entreprise et les deux chefs des communautés, si bien que ces chefs continuent toujours de recommander des candidats potentiels à l'entreprise.</p> <p>Un autre exemple similaire vise une entreprise qui offre des visites en autobus aux communautés des Premières Nations. Elle offre à déjeuner et mène ensuite des entrevues avec tous les candidats, le jour même de l'orientation. De plus, tous les postes sont affichés sur le site Web des Premières Nations et l'entreprise participe à des salons d'emploi des Premières Nations et à des séminaires d'inclusion. Bien que de nombreuses personnes aient été embauchées, le taux de maintien en poste est faible, en partie, faute de transport.</p> <p>Une autre entreprise travaille en étroite collaboration avec des personnes-ressources des Premières Nations et affiche des offres d'emploi dans des centres communautaires. Elle fournit aussi de l'information aux conseillers en emploi de la communauté, participe à des salons d'emploi et à des ateliers (p. ex., Aboriginal Job Fair, ateliers dispensés au Centre d'amitié de la communauté) et s'il y a lieu, peut offrir une aide pour le déplacement et l'établissement. L'effectif compte approximativement 8 à 10 % de travailleurs autochtones.</p>		
Résultats/ impacts	<p>À court terme, ces activités favorisent une meilleure compréhension de la culture autochtone par les entreprises, une meilleure compréhension des perspectives d'emploi, des conditions et de l'environnement de travail de la part des chercheurs d'emploi et des personnes en quête d'une carrière, ainsi qu'un plus grand nombre de candidats issus de communautés autochtones. Elles ont également contribué à renforcer les rapports entre les entreprises et les communautés autochtones, ainsi qu'à accroître le nombre de nouveaux employés issus de ces communautés. Les entreprises et les communautés continuent de travailler ensemble pour améliorer les problèmes de maintien en poste en tentant de résoudre les enjeux liés au transport et aux questions de nature culturelle.</p>		
Participation éventuelle des intervenants	<p>Des entreprises individuelles peuvent adopter cette approche en collaboration avec des communautés autochtones locales, et offrir leur programme d'emploi dans les communautés.</p>		



Solutions en action : 2 - Appuyer la formation dans les communautés

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Communauté autochtone et grand employeur	Proposer des soutiens pour la formation de découpeurs de viandes dans les communautés	Chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrière	Ouest

Actions/ activités	Une communauté autochtone a établi un centre de formation et un cours de découpe de viandes dans la communauté. Les établissements de transformation de viandes appuient le programme par des contributions en nature sous forme de carcasses et de visites d'installations industrielles, et en embauchant des diplômés. Le programme peut accueillir 16 étudiants par trimestre (4 cohortes par année) et, à ce jour, a décerné des diplômes quatre fois à des cohortes quasi complètes (le taux de maintien des étudiants est élevé). Des cours d'employabilité sont exigés avant de s'inscrire au programme de découpe de viandes. On fournit des soutiens aux étudiants, dont une indemnité de formation et des places en garderie.
Résultats/ impacts	À court terme, ce programme vise des compétences accrues en découpe et en transformation de viandes, un meilleur niveau d'employabilité et d'exploration de carrières. À plus long terme, cela devrait occasionner des niveaux plus élevés d'emploi, de meilleurs avantages sociaux/économiques pour les participants, les familles et la communauté, un meilleur bassin de main-d'œuvre pour l'industrie de la transformation des viandes et un plus grand nombre de nouveaux employés dans les établissements locaux de transformation des viandes. Selon le coordonnateur du cours, le taux de réussite à court et à long terme des diplômés est très élevé. Un résultat positif inattendu du programme est que des membres de la communauté qui ne sont pas forcément inscrits au cours de découpe de viandes posent leur candidature auprès d'une grande entreprise locale de transformation de viandes et y sont embauchés – leur intérêt provenant en partie du fait qu'ils voient des personnes formées dans ce domaine dans leur communauté. Pour résoudre le problème de transport, la communauté a acheté un fourgon pour assurer l'aller-retour de l'usine, et a coordonné avec l'entreprise pour que les membres de la communauté aient les mêmes quarts de travail.
Participation éventuelle des intervenants	Ce projet a très bien réussi en grande partie à cause du nombre de partenariats établis entre les chefs des communautés, l'organisme de formation communautaire, le collège local, les associations de formation autochtones, le gouvernement fédéral, les entreprises de transformation de viandes et diverses organisations communautaires (les garderies par exemple).

## Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre



### Idée 3 : Attirer les jeunes

Étant donné que les attentes des jeunes candidats potentiels et la stratégie potentielle d'ajuster la durée d'emploi attendue, des approches potentielles à l'attraction des jeunes pourraient comprendre : accroître la flexibilité des postes, notamment offrir des contrats plutôt que mettre l'accent sur un engagement à long terme; offrir des options de partage d'emploi et des quarts de travail fractionnés; permettre aux travailleurs de choisir des quarts de travail à l'aide d'un système en ligne; donner accès à des tâches diverses ou à un roulement de poste de travail ; et offrir des heures différentes pour le début du travail afin d'accommoder les obligations scolaires et d'autres engagements.

Les activités de marketing ciblant les jeunes peuvent utiliser diverses plateformes de médias sociaux. Une recommandation a été d'accentuer la présence de l'industrie dans les médias sociaux et de recruter des « influenceurs clés » qui feraient de la promotion pour les entreprises dans ces médias. La promotion de l'industrie dans les médias sociaux pourrait aussi servir à faire valoir les possibilités de carrières auprès d'autres segments de population. On pourrait également envisager de cibler les parents qui peuvent influencer directement ou indirectement le cheminement de carrière de leurs enfants.

La reconnaissance a également été identifiée comme facteur clé dans l'attraction et le maintien en poste des jeunes, car elle aide à soutenir la motivation. La reconnaissance peut être sous forme de primes (p. ex., de présence), d'accès à des activités technologiques comportant un volet de jeu (p. ex., une salle de jeux pour les pauses, une formation de genre « divertissement », et la reconnaissance des réalisations), demander la rétroaction des employés tous les six et trois mois, offrir des possibilités d'éducation (y compris des bourses), ou offrir des primes de maintien en poste s'ils travaillent tout l'été. D'autres incitatifs susceptibles d'intéresser les jeunes : offrir du transport et/ou des logements.





Solutions en action : 1 - Mettre l'accent sur le recrutement et le maintien en poste des étudiants

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Divers employeurs	Recruter des étudiants pour l'été/les congés, ainsi que des postes plus permanents	Chercheurs d'emplois, personnes à la recherche de carrière	Toutes

Actions/ activités	<p>De nombreux employeurs cherchent à recruter des étudiants du secondaire et de niveau postsecondaire pour travailler dans leurs établissements, l'été et durant les vacances, ainsi qu'après leurs études. Certains employeurs essaient d'établir ces liens par l'entremise de parents qui travaillent déjà dans les usines ou encore par le biais d'annonces et de relations avec des établissements d'enseignement dans le but de sensibiliser les étudiants aux perspectives d'emploi dans l'industrie.</p> <p>Exemples de ce type de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Un employeur offre aux étudiants du travail adapté aux périodes de congé (p. ex., été, semaine de relâche).</li><li>• Un autre employeur travaille avec les établissements d'enseignement pour obtenir des demandes d'étudiants, que ce soit de nouveaux diplômés à la recherche d'un emploi à temps plein ou d'étudiants recherchant du travail à temps partiel ou un emploi d'été.</li><li>• Un autre employeur offre un programme dans le cadre duquel les étudiants du secondaire ou de collèges dont les parents sont des employés sont encouragés à devenir des travailleurs saisonniers avec beaucoup de flexibilité (ils ne sont pas syndiqués).</li></ul>
Résultats/ impacts	<p>À court terme, cette approche vise à sensibiliser davantage les étudiants/jeunes aux perspectives d'emplois d'été / de carrières dans l'industrie de la transformation des viandes. À plus long terme, cela pourrait contribuer à satisfaire les besoins en travailleurs à court terme des usines et à accroître le nombre de nouveaux employés à partir du bassin de jeunes travailleurs.</p>
Participation éventuelle des intervenants	<p>Des employeurs individuels pourraient adopter cette approche. Il faut possiblement nouer des liens avec des « sources » de jeunes, que ce soit par le truchement d'établissements d'enseignement, d'agences de placement ou de parents qui sont déjà des employés.</p>





Solutions en action : 2 - Veiller à ce que les personnes qui accompagnent les jeunes connaissent les perspectives de carrière dans l'industrie de la transformation des viandes

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grands employeurs	Sensibiliser davantage les jeunes aux perspectives existant dans l'industrie de la transformation des viandes	Conseillers en emploi, orienteurs, éducateurs, parents, jeunes	Ouest, Ontario et Québec
Actions/ Activités	De nombreux grands employeurs ont décrit ce qu'ils font pour joindre et renseigner les personnes qui interviennent directement auprès des jeunes sur les plans de la sensibilisation aux carrières, des perspectives d'emploi et des activités d'employabilité. Exemples : <ul style="list-style-type: none"><li>• Un employeur travaille avec les écoles secondaires locales pour renseigner les orienteurs sur les perspectives de carrière auprès de l'entreprise et de l'ensemble du secteur de la transformation des viandes.</li><li>• Une autre entreprise à sites multiples a élaboré des stratégies de recrutement de jeunes, dont travailler avec les établissements d'enseignement locaux et les agences d'emploi pour participer à des foires sur les carrières, des symposiums annuels sur les carrières et à la Journée amener son enfant au travail, pour offrir des stages pratiques, ainsi que fournir des programmes exhaustifs d'apprentissage et de planification de carrière liés à l'industrie de la transformation des viandes.</li><li>• Une entreprise établit des partenariats avec des collèges et des établissements de formation locaux pour sensibiliser les éducateurs et les conseillers aux perspectives existant dans ses usines et l'ensemble de l'industrie de la transformation des viandes.</li><li>• Entreprises qui s'associent avec des écoles et des agences de placement pour intégrer de la formation pratique dans les programmes d'études de postes techniques.</li></ul>		
Résultats/ impacts	À court terme, ces activités visent à sensibiliser davantage les éducateurs, les conseillers et les parents aux perspectives que présente l'industrie de la transformation des viandes pour les jeunes, et à améliorer les partenariats entre les employeurs de la transformation des viandes et les organisations/organismes desservant les jeunes. À plus long terme, un plus grand nombre de jeunes exploreraient des perspectives de carrière et d'emploi dans le secteur, il y aurait une plus grande participation dans la pratique, les stages et les possibilités d'apprentissage sur place là où elles sont disponibles, et enfin un plus grand nombre de jeunes postulants et nouveaux employés dans le secteur.		
Participation éventuelle des intervenants	Des employeurs individuels peuvent adopter cette approche, qui peut être soutenue par de nombreux autres groupes dont les associations industrielles, les établissements d'enseignement, les programmes de formation, CTAC, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral par le truchement du financement de placement (p. ex., Objectif Carrière, financement d'emplois d'été, projets d'équipe), les agences de placement et les organisations pour jeunes.		



Solutions en action : 3 – Offrir une flexibilité d'horaire

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Employeur de taille moyenne	Offrir une flexibilité d'horaire pour attirer les jeunes et les maintenir en poste	Employés existants, chercheurs d'emploi	Ontario

Actions/ activités	Une entreprise a pu organiser ses chaînes de production et la charge de travail pour offrir des horaires plus flexibles à certains groupes d'employés. Elle met au point et éprouve actuellement un système d'ordonnancement en ligne grâce auquel certains groupes d'employés peuvent choisir leurs quarts de travail, leurs congés, le nombre total d'heures, etc. Cette flexibilité devrait être prisée par certains groupes d'employés, dont les parents ayant de jeunes enfants, les jeunes et peut-être les travailleurs plus âgés.
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche pourrait accroître le nombre de candidats qui ont besoin d'un horaire flexible, faire augmenter le nombre de nouveaux employés dans les groupes cibles (p. ex., jeunes, travailleurs plus âgés), et à long terme favoriser un meilleur maintien en poste.
Participation éventuelle des intervenants	Les employeurs individuels peuvent adopter cette approche. Il faut aborder les chaînes de production et les activités de manière créative, et être innovateur pour déterminer comment les effectifs des usines peuvent être groupés dans différentes catégories afin de répondre aux demandes du marché du travail (p. ex., flexibilité accrue de l'ordonnancement) en collaboration avec les exigences des activités opérationnelles.



Solutions en action : 4 – Investir dans un chef d'équipe de jeunes

Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Grand employeur	Fournir un soutien additionnel aux jeunes employés	Employés existants, nouveaux employés	Ontario

Actions/ activités	Ayant reconnu que les nouvelles jeunes recrues peuvent nécessiter différents types de soutiens et de formation comparativement aux nouveaux employés plus âgés et expérimentés, une entreprise a identifié un jeune chef d'équipe pour les travailleurs saisonniers qu'elle embauche. Ce chef d'équipe cherche à mobiliser les membres de l'équipe, favoriser un esprit d'équipe et faire valoir la culture et le milieu de travail de l'organisation.
Résultats/ impacts	À court terme, cette approche vise un plus grand engagement de la part des nouvelles jeunes recrues, la création d'un environnement d'équipe axé sur les jeunes et une meilleure intégration des nouvelles jeunes recrues dans le milieu de travail. Cela pourrait potentiellement occasionner un meilleur maintien en poste des nouvelles jeunes recrues, un plus grand retour de ces jeunes d'une saison à une autre, et éventuellement un plus grand nombre de jeunes choisissant l'industrie de la transformation des viandes lorsqu'ils ont terminé leurs études.
Participation éventuelle des intervenants	Les employeurs individuels pourraient adopter cette approche. Nous savons que les jeunes et les milléniaux perçoivent le travail différemment. Leurs priorités et exigences peuvent également être très différentes (ce qui n'est guère trop différent d'autres groupes de travailleurs), ce qui demande un 'intervenant' pour faciliter l'intégration et l'adaptation des deux parties (à savoir les jeunes et l'employeur).

## Accéder à d'autres sources de main-d'œuvre



### Idée 4 : Attirer des travailleurs plus âgés

Il s'agit d'un domaine pouvant accueillir des travailleurs à n'importe quelle étape de la vie. Les activités de marketing pourraient mettre l'accent sur cet aspect et souligner, par exemple, que les compétences acquises dans d'autres emplois sont transférables. Les travailleurs plus âgés recherchent souvent, eux aussi, la reconnaissance et la flexibilité. Fournir la possibilité d'ajuster l'horaire de travail et l'accès à des avantages sociaux pourrait être un moyen potentiel de faire la promotion de l'industrie. Au nombre des solutions : permettre la flexibilité pour l'ordonnancement des quarts de travail, fournir des programmes d'avantages sociaux adaptables qui peuvent être maintenus même si on travaille à temps partiel (p. ex., soins de la santé pour des parents âgés, assurance-médicaments), offrir la possibilité de travailler dans une autre usine pendant un certain temps (p. ex., au Mexique, au Brésil), ou offrir des quarts de travail plus courts afin d'augmenter les revenus existants.

Pour favoriser le maintien en poste, il est également important d'accommoder des travailleurs plus âgés en leur proposant des postes adaptés à leurs compétences et possiblement à leurs limites physiques, et en valorisant leurs connaissances au sein de l'entreprise (c.-à-d. travailler comme coach ou mentor, ralentir le rythme de la chaîne de production).

**[[Nous faisons un suivi sur les entrevues pour déterminer s'il existe des exemples intéressants d'initiatives visant à maintenir en poste et/ou à attirer des travailleurs plus âgés – nous les présenterons d'une manière similaire aux « Solutions d'essai ».]]**





Solutions en action : Modifier les conditions de travail afin d’attirer des travailleurs plus âgés

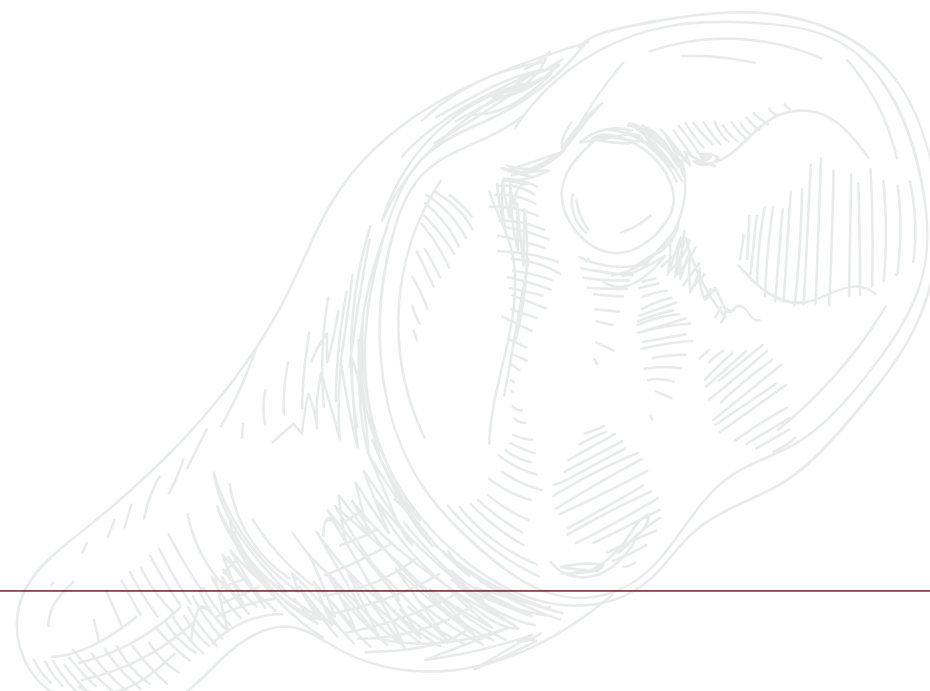
Type d'organisation	Buts/objectifs	Cible	Région
Employeurs (autres que de l'industrie des viandes – détail, restauration, centres d'appel)	Modifier les conditions de travail afin d’attirer et de maintenir en poste de nouveaux employés plus âgés de l'industrie	Travailleurs plus âgés qui n’ont jamais travaillé dans l’industrie	Diverses
Actions/ activités	De nombreuses industries nécessitant des travailleurs pour des postes moins qualifiés sont conscientes du vieillissement des sources de main-d'œuvre locale. Pour attirer et maintenir en poste de segment en croissance de la main-d'œuvre, les employeurs modifient le milieu et les conditions de travail. Exemples : quarts de travail plus courts, emplois à temps partiel, prévoir des périodes de congés prolongés et adopter les régimes d’avantages sociaux pour offrir de l’assurance-maladie aux travailleurs à temps partiel.		
Résultats/ impacts	L’employeur pourra ainsi avoir plus accès à un groupe de travailleurs expérimentés possédant de nombreuses années d’expérience dans divers milieux de travail, et qui peuvent contribuer considérablement à la productivité des équipes par leur sens aigu de ‘l’éthique professionnelle’ du fait de leur expérience. Cela pourrait également donner lieu à un milieu de travail plus flexible lorsque des modifications sont apportées pour attirer et maintenir en poste ces travailleurs, ce qui pourrait aussi intéresser d’autres groupes de travailleurs cibles (p. ex., les jeunes, les Canadiens autochtones).		
Participation éventuelle des intervenants	Un examen de l’adoption de cette approche dans d’autres industries semble indiquer qu’il s’agit là d’une initiative initiée principalement par les employeurs. D’autres intervenants pourraient potentiellement y participer, y compris les initiatives ciblant les travailleurs plus âgés des gouvernements et les groupes communautaires qui ont tendance à cibler ce groupe de personnes (p. ex., clubs de service, les associations pour personnes de plus de 55 ans).		

## **ANNEXE : APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL ET DES PROGRAMMES DE FORMATION, PAR RÉGION**

Durant les tables rondes, les participants ont souvent mentionné la mesure dans laquelle l'industrie connaît et utilise les programmes du marché du travail et de formation des diverses régions. Cela semble varier considérablement en fonction des régions et des employeurs. Pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action pour le secteur, CTAC a choisi d'établir un bilan sommaire de certains programmes visant à développer le marché du travail cible de manière plus générale. Ce bilan n'est certes pas exhaustif, mais couvre divers domaines dans chaque région. Tous les programmes ne sont pas appropriés à tous les employeurs, mais on peut reconnaître ceux qui sont disponibles. S'ils ne sont pas tout à fait pertinents, ils pourraient être adaptés ou utilisés comme guide pour développer des interventions cadrant plus spécifiquement avec les défis du secteur de la transformation des viandes. Il fournit également les types de programmes que les employeurs pourraient accéder au moyen de partenariats avec des organismes locaux pour jumeler des personnes qui ont été traditionnellement sous-représentées dans le marché du travail ou qui ont besoin d'aide pour accéder au marché du travail (p. ex., les jeunes, les Autochtones, les femmes).

La compilation des programmes est par province.

**À NOTER : Les programmes présentés dans l'annexe sont décrits dans la langue dans laquelle ils sont offerts. Si les programmes ne sont offerts qu'en anglais, la description a été maintenue en anglais.**



# British Columbia – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Essential Skills for Aboriginal Workers	Indigenous
2	YWCA Circle of Sisters Indigenous Mentorship Program	Indigenous
3	Aboriginal Skills Employment and Training Services	Indigenous
4	Get Youth Working	Youth
5	Youth Employment Connect	Youth
6	Career Paths for Skilled Immigrants	Immigrants
7	Pathways to Leadership	Immigrants
8	Focus @ Work	Women
9	Women @ Work	Women
10	British Columbia Employer Training Support Grant	General
11	Employment Services and Supports Program	General
12	Association for Cooperative Education	Training
13	Meat cutter program certification	Training
14	Meat cutter program	Training

#1- Program Name: Essential Skills for Aboriginal Workers (ESAF)  
Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal peoples</li></ul>	<p>ACCESS provides a variety of programs designed to deliver customized support and employee success and retention. They provide two program streams:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Employer Partner Program: an 8-week work placement targeted to develop position-specific skills for the workplace. After the placement, employers have the opportunity to hire these students for a long-term position.</li><li>Employment and Training Competency: an 8-week program to build skills that can help participants achieve their employment goals. The guided program helps them identify strengths and skills gaps to support their success.</li></ul>	<p>Interested participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal peoples</li><li>Unemployed</li><li>Referred by an Employment Assistant Service and successfully complete a program interview process</li></ul>	<p>Essential skills development is a key component of all training and development programs provided. Example skills that are highlighted are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>document use,</li><li>oral communication,</li><li>continuous learning,</li><li>writing,</li><li>thinking, and</li><li>working with others.</li></ul>	<p><a href="http://esaf.accessfutures.com">http://esaf.accessfutures.com</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Funding provided by Service Canada and the Province of British Columbia.</p>	<p>Essential Skills for Aboriginal Futures, New Westminster.</p>
Delivery Agent:				



#2- Program Name: YWCA Circle of Sisters Indigenous Mentorship Program

YWCA Metro Vancouver

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Indigenous youth</li><li>Women</li></ul>	<p>The Circle of Sisters Mentorship Program is an opportunity for Indigenous girls aged 12-18 to connect with their community and culture, gain valuable essential skills, and develop leadership abilities. Provided in collaboration with older female mentors, there are two program streams:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>School Workshop Series: 6 workshops aimed to develop leadership skills and life goals while improving their essential skills.</li><li>Sunday Circles: Monthly circle groups with mentors to gain leadership skills, cultivate community support, improve effective communication skills, and encourage healthy relationships.</li></ul>	<p>Participants must:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Self-identify as Indigenous</li></ul> <p>Individuals interested in being a mentor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Must be a young woman (high school or post-secondary school aged)</li><li>Self-identify as Indigenous</li><li>Want to connect with Indigenous culture</li><li>Demonstrate good communication skills and spend time helping prepare for each event</li></ul>	<p>Both programs welcome members of Two-Spirit, Transgender, Queer, and Disabled communities.</p>	<p><a href="https://ywcavan.org/programs/mentorship/indigenous-mentorship">https://ywcavan.org/programs/mentorship/indigenous-mentorship</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>All programs are free for participants.</p>	<p>Mentorship Program and Single Mothers' Services: YWCA</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#3- Program Name: Aboriginal Skills Employment and Training Services (ASETS)

Shuswap Nation Tribal Council

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal peoples</li></ul>	<p>The ASETS program aims to increase Aboriginal participation in the Canadian labour market, strengthen and facilitate flexible programs to meet the unique and varied needs of Aboriginal individuals, and provide employers with skilled workers.</p> <p>They provide 4 programs to assist individuals in the Central Interior British Columbia region:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Summer Student program (work experience and in-school training)</li><li>Direct Purchase program (funding for institutional training)</li><li>Target Wage Subsidy program (employer funding to hire individuals with barriers to employment)</li><li>Project-based Training program (on the job training)</li></ul>	<p>Eligibility varies depending on the program. Individuals, in general, must be First Nations and be of appropriate working age.</p>	<p>Employment offices available in the following locations:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Kamloops</li><li>Ashcroft</li><li>Lillooet</li><li>St. Merritt</li><li>Chase</li></ul>	<p><a href="http://shuswapnation.org/departments/aset/">http://shuswapnation.org/departments/aset/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Tribal council			Funded through Human Resources and Skills Development Canada.	Contact Shuswap Nation Tribal Council, Kamloops.
Delivery Agent:				
Tribal council				

#4- Program Name: Get Youth Working

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal peoples</li></ul>	<p>The ASETS program aims to increase Aboriginal participation in the Canadian labour market, strengthen and facilitate flexible programs to meet the unique and varied needs of Aboriginal individuals, and provide employers with skilled workers. They provide 4 programs to assist individuals in the Central Interior British Columbia region:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Summer Student program (work experience and in-school training)</li><li>Direct Purchase program (funding for institutional training)</li><li>Target Wage Subsidy program (employer funding to hire individuals with barriers to employment)</li><li>Project-based Training program (on the job training)</li></ul>	<p>Eligibility varies depending on the program. Individuals, in general, must be First Nations and be of appropriate working age.</p>	<p>Employment offices available in the following locations:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Kamloops</li><li>Ashcroft</li><li>Lillooet</li><li>St. Merritt</li><li>Chase</li></ul>	<p><a href="http://shuswapnation.org/departments/assets/">http://shuswapnation.org/departments/assets/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Tribal council</p>			<p>Funded through Human Resources and Skills Development Canada.</p>	<p>Contact Shuswap Nation Tribal Council, Kamloops.</p>
Delivery Agent:				
<p>Tribal council</p>				

#5- Program Name: Youth Employment Connect (YEC)  
S.U.C.C.E.S.S.

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Youth</li></ul>	<p>The Youth Employment Connect program helps youth overcome barriers to employment, equipping them with skills and the ability to achieve success in transitioning toward employment or education. The program encourages all youth aged 15-29 who are unemployed or not in full-time studies to register.</p> <p>Participants work on self-assessments, individual goal setting, career research skills, and life skills enhancement. The program consists of 4 weeks of group training and short-term certification training. Followed is 10 weeks of job search support, including work experience placements, job monitoring, and employment coaching.</p>	<p>The program is open to all individuals who meet the following requirements:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Aged 15-29</li><li>Unemployed or working less than 20 hours per week</li><li>Actively seeking work</li><li>Non Employment Insurance eligible</li><li>Not attending full-time schooling</li><li>Not participating in another Canada-BC Job Fund program</li></ul>	<p>The program's key focus areas are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Career planning (clarifying employment needs and wants, and creating a plan of action)</li><li>Job search skills</li><li>Life skills</li><li>Selected certifications:<ul style="list-style-type: none"><li>Food Safe</li><li>First Aid</li><li>WHMIS</li><li>Customer Service</li></ul></li></ul>	<p><a href="http://www.successbc.ca/eng/services/employment-services/youth-employment-connect">http://www.successbc.ca/eng/services/employment-services/youth-employment-connect</a></p> <p><a href="http://www.successbc.ca/images/stories/pdf/YEC_brochure_2016-17.pdf">http://www.successbc.ca/images/stories/pdf/YEC_brochure_2016-17.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Independent service provider			Funded through the Canada-BC Job Fund.	Contact S.U.C.C.E.S.S., Coquitlam, for more information.
Delivery Agent:				
Independent service provider				

#6- Program Name: Career Paths for Skilled Immigrants

Back in Motion

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Immigrants</li></ul>	<p>The Career Paths for Skilled Immigrants program helps those who have valuable skills to help fill an industry shortage but are unable to access suitable employment opportunities.</p> <p>Through occupation-specific resources, the program encourages and supports immigrants seeking employment that fits their skills and qualifications. Program officials help connect participants with employers looking for skilled workers.</p>	<p>Eligible participants must be a permanent resident for less than 5 years, be unemployed or working a job in a profession unrelated to their field, and able to demonstrate an intermediate English language level.</p>	<p>Mentorship is a significant part of the program. Participants partner for a 3-4 month period with a local mentor to support their job search efforts, provide industry information, and promote an awareness of Canadian workplace culture.</p>	<p><a href="http://backinmotion.com/employment-services/career-paths-skilled-immigrants">http://backinmotion.com/employment-services/career-paths-skilled-immigrants</a></p> <p><a href="http://careerpaths.ca">http://careerpaths.ca</a></p>
Program Provider:	<p>Participants attend industry events to expand their professional network, partner with Canadian mentors in their field, and receive funding to complete British Columbia certification courses and work experience placements.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>The program is free for participants. Funded through the Government of Canada and the Province of British Columbia.</p>	<p>Contact Back in Motion for more information.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Provincial government</li><li>Employers</li></ul>				

#7- Program Name: Pathways to Leadership

YWCA Metro Vancouver

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrant women</li><li>• Single mothers</li></ul></div>	<div><p>This 7-month program provides information on employment, education, and skills training in Vancouver for immigrant women. Participants explore their interests, skills, and strengths in order to build a successful career path in Canada.</p><p>The program includes 17 in-class training sessions and a 5-month job mentorship where participants can apply their training towards an individual work project.</p><p>Participants can connect with each other and with organizations to help them learn about common experiences of immigrant women and how to overcome these challenges with the skills they've learned.</p></div>	<div>Participants must be female and newcomers to Canada. Contact the program for more information on eligibility.</div>	<div>Childcare and transit tickets are available for eligible participants.</div>	<div><a href="https://ywcavan.org/programs/employment-programs-services/employment-programs/pathways-leadership">https://ywcavan.org/programs/employment-programs-services/employment-programs/pathways-leadership</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Programs are free for participants.</div>	<div>YWCA Program Centre, Vancouver.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#8- Program Name: Focus @ Work

YWCA Metro Vancouver

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div>• Women</div>	<div>Focus @ Work is a free job search program that helps women identify their skills and strengths, set personal and career goals, and develop skills for employment.</div> <div>Participants can build connections with other individuals and learn to develop their own professional network. The program includes a 3-week workshop followed by 9 months of job search support and employment coaching.</div>	<div>Eligible participants must be female and looking for employment.</div>	<div>Program components include a detailed individual assessment covering personal interests and career aspirations, effective communication coaching, personal development classes, conflict resolution training, techniques for coping with stress, and information on the labour market in British Columbia.</div>	<div><a href="https://ywcavan.org/programs/employment-programs-services/employment-programs/focus-work">https://ywcavan.org/programs/employment-programs-services/employment-programs/focus-work</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Programs are free for participants. Assistance for transportation and childcare is provided for eligible participants.</div>	<div>Contact <a href="mailto:focus@ywcavan.org">focus@ywcavan.org</a> for more information.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#9- Program Name: Women @ Work

Back in Motion

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Women</li><li>• Job seekers</li><li>• Youth</li></ul>	<p>The Women @ Work program aims to empower women to gain the skills and experience necessary to prepare them for employment. Participants receive paid training and work experience opportunities with employers in the tourism sector.</p> <p>The program includes 6 weeks of paid training focusing on workplace skills, job search techniques, resume writing skills and a 3-month job placement. Participants receive certification in Food Safety, First Aid, Serving it Right, and World Host.</p>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Between 15-30 years of age</li><li>• Not currently attending school (high school or post-secondary education)</li><li>• Not currently receiving Employment Insurance</li><li>• A Canadian citizen, permanent resident, or have refugee status</li></ul>	<p>The program is offered in Coquitlam and Vancouver.</p> <p>The program is focused on the tourism sector; however, a similar service may be adapted to suit the needs of the food-processing sector.</p>	<p><a href="http://backinmotion.com/employment-services/womenatwork">http://backinmotion.com/employment-services/womenatwork</a></p> <p><a href="http://womenatwork.ca">http://womenatwork.ca</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Program is free for participants. Participants receive a \$500 bonus for completing the full work experience placement.	Contact <a href="mailto:info@womenatwork.ca">info@womenatwork.ca</a> for more information.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Employers</li></ul>				



#10 - Program Name: British Columbia Employer Training Support Grant  
Work BC

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The BC Employee Training Support Grant provides more funding and flexibility to address labour market needs. It provides financial support to motivate employers to seek out skills training for their employees, including both new and current workers.</p> <p>Skills training may encompass developing employee skills and certification or upgrading their skills for enhanced production.</p>	<p>Eligible employers must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Within the private or not-for-profit sector</li><li>An Indigenous government, band, or tribal council, if applicable</li><li>A BC Registered Service for a minimum of 1 year and hold a current business license for at least 1 year</li></ul> <p>Public sector organizations are not eligible for this program.</p>	<p>All program training streams include skills training either for unemployed or underemployed employees to enhance their essential skills and technical skills required to adapt to new technology or machinery.</p>	<p><a href="https://www.workbc.ca/Employer-Resources/BC-Employer-Training-Grant.aspx">https://www.workbc.ca/Employer-Resources/BC-Employer-Training-Grant.aspx</a></p>
Program Provider:	<p>There are three training streams available for financial assistance:</p> <p>Foundational training stream</p> <p>Technical skills training stream</p> <p>Workforce training stream</p>		Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Employers will be reimbursed up to 60% for employee training costs for a maximum of \$5,000 per employee. Funded through Canada-BC Workforce Development Agreement.</p>	<p>Contact Work BC for assistance and more information.</p>
Delivery Agent:				
Employers				

#11 - Program Name: Employment Services and Supports Program (ESS)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>The Employment Services and Supports Program delivers skills training in an aim to prepare vulnerable residents of British Columbia to find suitable employment opportunities or to return to the workforce. Specific training services offered under the program depend on the demonstrated labour market needs within a particular region or community and may vary across the province.</p> <p>Training programs include job readiness and essential skills training, and entrepreneurial and trades training for unemployed and non-Employment Insurance eligible individuals.</p>	<p>The ESS program is primarily targeted toward unemployed individuals who are not eligible for Employment Insurance.</p> <p>Additional eligibility requirements may apply depending on the program, including:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Women</li><li>• Immigrants</li><li>• Indigenous peoples</li><li>• Those under-represented in trades</li></ul>	<p>The program goal is to ensure residents of British Columbia who face barriers to employment gain training that will lead to sustainable employment.</p> <p>Programs vary by region:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cariboo</li><li>• Kootenay</li><li>• Mainland/Southwest</li><li>• North Coast and Nechako</li><li>• Northeast</li><li>• Thompson-Okanagan</li><li>• Vancouver Island/ Coast</li></ul>	<p><a href="https://www.workbc.ca/Employment-Services/Labour-Market-Programs/Employment-Services-and-Supports-Program.aspx">https://www.workbc.ca/Employment-Services/Labour-Market-Programs/Employment-Services-and-Supports-Program.aspx</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding depends on program availability and region.	Contact Work for more information.
Delivery Agent:				
Provincial government				

#12 - Program Name: Association for Cooperative Education (ACE)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Students</li><li>• Employer</li></ul>	<p>The ACE program combines real world experience with classroom training for participants. It alternates periods of academic study with periods of work experience in relevant fields of business, industry, government, social services, and more.</p> <p>Participants are actively engaged in productive work rather than simply observing workplace procedures or job shadowing exercises. These placements prioritize learning opportunities, engagement, monitoring, performance, and integration.</p>	<p>Official work permits are required for international students.</p> <p>Each academic program has its own eligibility requirements.</p>	<p>The program allows employers to receive financial support where they can hire students during peak periods to develop the student's leadership potential.</p>	<p><a href="http://co-op.bc.ca">http://co-op.bc.ca</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			<p>Each educational institution sets tuition and fee rates.</p> <p>Employers are eligible for additional funding if they agree to hire the student after the program placement ends.</p>	<p>Contact <a href="mailto:info@co-op.bc.ca">info@co-op.bc.ca</a> for more information.</p>
Delivery Agent:				
Educational institution				

#13 - Program Name: Meat cutter program certification

Industry Training Authority, BC

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Students</li><li>• Employees</li></ul></div>	<div>The Industry Training Association manages all industry training and apprenticeship programs in British Columbia. The meat cutter program certification instructs students on meat handling, cutting meat, poultry and fish portions, sanitation, and processing.</div> <div>The program outlines the pathways to certification, including technical training, qualification exams, and work-based training. Youth apprenticeship programming is included, along with information on how to challenge certification examinations for those with extensive experience.</div>	<div>It is recommended that interested students hold at least a grade 10 education.</div> <div>A level 1 FoodSafe certification is required for those interested in challenging the certification.</div>	<div>Certification typically takes 2-3 years to complete; however, this varies on how individual training programs are delivered.</div>	<div><a href="http://www.itabc.ca/program/meatcutter">http://www.itabc.ca/program/meatcutter</a></div> <div><a href="http://www.itabc.ca/sites/default/files/program-information/meatcutter-program-profile-march-2017.pdf">http://www.itabc.ca/sites/default/files/program-information/meatcutter-program-profile-march-2017.pdf</a></div> <div><a href="http://www.itabc.ca/sites/default/files/program-information/meatcutter-outline-march-2017.pdf">http://www.itabc.ca/sites/default/files/program-information/meatcutter-outline-march-2017.pdf</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Educational institution</div>			<div>Participants may receive certification sponsorship from their employer.</div>	<div>Industry Training Authority, Richmond.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#14 - Program Name: Meat cutter program

Thompson Rivers University- Culinary Arts

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Students</li><li>• Youth</li></ul>	<p>This 9-month full-time program is designed to deliver business training and productivity training for the meat cutting industry. Students learn through specialized training in meat cutting, knife handling, safety, and sanitation.</p> <p>With broad representation from industry, the program ensures training and program development is within provincial and local industry standards and expectations. The program combines theory-based training with guest speakers and a practical application component.</p>	<p>Interested applicants must have:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Minimum grade 10 education (grade 12 is recommended)</li><li>• Successful post-secondary pre-test</li><li>• Instructor interview</li><li>• Student/referee recommendation requests</li><li>• Strong physical build</li><li>• Good manual dexterity</li><li>• Positive attitude</li></ul>	<p>Courses include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Value-added processing</li><li>• Meat science</li><li>• Meat, poultry, and seafood processing</li><li>• Meat nutrition and cooking</li><li>• Product identification and nomenclature</li></ul>	<p><a href="https://www.tru.ca/culinary-arts/meatcutter.html">https://www.tru.ca/culinary-arts/meatcutter.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Educational institution			Tuition and fees apply.	Contact information for individual program representatives available on the website.
Delivery Agent:				
Educational institution				

# Alberta – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Aboriginal Training to Employment Program	Indigenous
2	Journey to Success	Indigenous
3	Métis Training to Employment	Indigenous
4	Summer Temporary Employment Program	Youth
5	Taber Youth Employment Program	Youth
6	Immigrant Bridging	Immigrants
7	Women Building Futures	Women
8	Experience Counts	Older Workers
9	Canada-Alberta Job Grant	General
10	Integrated Training	General
11	Workplace Training	General
12	Transition to Employment Services	General
13	Olds College Meat Processing Certificate	Training

#1 - Program Name: Aboriginal Training to Employment Program (ATEP)

First Nations Training to Employment Program (FNTEP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Indigenous job seekers</li></ul>	<p>These programs, (ATEP) and (FNTEP), support and encourage partnerships between government and employers, First Nations Bands, Tribal Organizations, Treaty Councils and other Aboriginal organizations. These programs create work experience projects that help Indigenous participants obtain and maintain sustainable employment.</p> <p>Overall, these programs aim to develop partnerships between industry, government, and First Nations that can lead to employment opportunities for Indigenous adults.</p>	<p>Eligible participants must be</p> <ul style="list-style-type: none"><li>an Indigenous member that is unemployed or marginally employed and</li><li>in need of and could benefit from skills training in order to obtain and maintain employment.</li></ul> <p>Eligible organizations must be a First Nations Band, Aboriginal Community, a Métis settlement, an employer or a government organization.</p>	<p>Activities supported during these programs can address employment skills, occupational skills, work exposure and job coaching and mentoring.</p>	<p><a href="https://work.alberta.ca/labour/atep-fntep.html">https://work.alberta.ca/labour/atep-fntep.html</a></p> <p><a href="http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/5102.html">http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/5102.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding through the Alberta Employment and Industry.	Contact the Alberta Career Information Hotline for more information.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Employer</li><li>First Nations Band</li><li>Government organization</li></ul>				

#2 - Program Name: Journey to Success

Bent Arrow Traditional Healing Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Indigenous job seekers</li></ul>	<p>The Journey to Success program provides workshops in personal development and employment skills, an employment resource centre, individualized service plans, and exposure courses for Indigenous job seekers looking to obtain and maintain employment.</p> <p>The program prepares and certifies Indigenous peoples with the skills they need for employment, such as job readiness, work ethics, and time management.</p>	<p>Participants must be at least 18 years of age, of Aboriginal ancestry, have been previously employed for at least 6 months, demonstrate a reading and writing level of at least grade 10, and have stable residency.</p> <p>Successful participants must maintain contact with centre staff for at least 6 months following the end of the program.</p> <p>Participants must also not be receiving funding through any other Alberta Employment and Immigration program.</p>	<p>Workshops include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Resume building</li><li>Interview techniques</li><li>Labour market awareness</li><li>Financial management</li></ul>	<p><a href="http://bentarrow.ca/programs-and-services/journey-to-success/">http://bentarrow.ca/programs-and-services/journey-to-success/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			Funding available through Alberta Employment and Immigration.	Contact the Bent Arrow Employment Centre.
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				



#3 - Program Name: Métis Training to Employment (MTE)

Rupertsland Institute

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Métis job seekers</li></ul>	<p>Rupertsland Institute (RLI) provides services to assist Métis individuals prepare for, find, and keep employment opportunities. Trained Employment Councillors and Job Coaches offer programs at Rupertsland Institute office locations and at Mobile Employment Units throughout Alberta.</p> <p>Programs include job assistance and assessment of transferable and marketable skills, individual assessment and action plans, customized training programs and marketing clients to industry.</p>	<p>Eligible participants must be</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• of Métis ancestry and be able to provide appropriate documentation,</li><li>• an established Alberta resident,</li><li>• be willing and able to complete training, and</li><li>• be able to demonstrate the training will directly result in employment.</li></ul>	<p>Ongoing programs include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Employment partnership programs</li><li>• Youth summer employment programs</li><li>• Employment support programs</li><li>• Disability programs</li></ul>	<p><a href="http://www.rupertsland.org/employment-services/eligibility-requirements/">http://www.rupertsland.org/employment-services/eligibility-requirements/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			RLI provides a maximum of \$8,500.00 to cover training costs such as tuition, books, and fees. Participants may also be eligible for a weekly training allowance.	Rupertsland Institute Métis Centre of Excellence.
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				

#4 - Program Name: Summer Temporary Employment Program (STEP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Employers</li></ul></div>	<div>The program spans between 4 and 16 weeks and encourage employers to hire high school and post-secondary students during the summer employment term (May to August).</div> <div>STEP is designed to build meaningful work experience and improve skills and workplace insight.</div> <div>A wage subsidy is offered to help cover costs and encourage employers to participate in the program.</div>	<div>Eligible employers include:</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>• Small businesses</li><li>• Not-for-profit organizations</li><li>• First Nations Bands</li></ul></div> <div>Student participants must be at least 15 years of age, a Canadian citizen, permanent resident or protected under the Immigrant and Refugee Protection Act, be returning to school the following fall and be willing to complete full-time work throughout the duration of the program.</div>	<div>Employers are not permitted to receive additional government funding while they are participating in the STEP program; however, if eligible, they may apply for employee training support through the Canada-Alberta Job Grant.</div>	<div><a href="http://www.albertacanada.com/employers/recruit/summer-temporary-employment-program.aspx">http://www.albertacanada.com/employers/recruit/summer-temporary-employment-program.aspx</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>A wage subsidy of up to \$7.00 per hour is provided.</div>	<div>More information available through the program website.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#5 - Program Name: Taber Youth Employment Program

Taber and District Community Adult Learning

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Indigenous youth</li><li>• Members of a minority group</li><li>• Immigrant youth</li></ul>	<p>The 15-week skills development program for youth is designed to involve participants in a number of different instructional activities, including:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Motivation and mentorship</li><li>• Essential skills and employability skills</li><li>• Employment readiness</li><li>• Workplace and Social Media etiquette</li><li>• Supervised work experiences</li></ul> <p>For youth facing barriers to employment, these services help them gain the skills they need to participate in the labour market and find sustainable employment opportunities.</p>	<p>Participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Youth aged 15-30</li><li>• Not in school</li><li>• Canadian citizen, permanent resident, or refugee status individual</li><li>• Legally able to work in Canada</li><li>• Not receiving Employment Insurance benefits</li></ul> <p>Individuals experiencing difficulty overcoming barriers to employment are encouraged to apply, such as those of Aboriginal origin, those residing in rural or remote communities, and/or those belonging to a visible minority group.</p>	<p>Barriers to employment may include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inadequate skillset</li><li>• Low literacy/numeracy</li><li>• Lack of social skills</li><li>• Lack of previous work experience</li><li>• Recent immigrant</li></ul>	<p><a href="http://taberadultlearning.com/wordpress/youth-employment-program/">http://taberadultlearning.com/wordpress/youth-employment-program/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			Funded by the Canadian Youth Employment Strategy Program.	Contact the YEP centre for more information.
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				

#6 - Program Name: Immigrant Bridging

Training for Work

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Immigrants</li></ul>	<p>The Immigrant Bridging program is focused on training skilled immigrants who have prior education and/or skills experience in a specific occupation. Training is provided so participants can bridge the gap between their previous skills and experience with the requirements of a related occupation.</p> <p>The program provides individuals with applied work placements, supports skills and knowledge training, encourages collaboration between training providers and employers, and addresses local labour market demand for skills training.</p>	<p>Participants typically have two or more of the following characteristics:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Limited range of academic credentials</li><li>Variety of barriers previously affecting their learning</li><li>Attachment to the labour market</li><li>Foreign educational credentials not recognized in Canada by employers or educational institutions</li><li>Insufficient English language skills</li></ul> <p>Individuals must have proof of their English language proficiency.</p>	<p>Alberta Labour is responsible for delivering contract-based training with third-party providers, while Advanced Education is responsible for tuition-based activities.</p>	<p><a href="https://work.alberta.ca/skills/immigrant-bridging.html">https://work.alberta.ca/skills/immigrant-bridging.html</a></p> <p><a href="http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html">http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Community and Business Services (CBS) and Alberta Human Services (HS) provide funding for the range of services available.</p>	<p>Alberta Supports Contact Centre.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Provincial government</li><li>Educational institution</li></ul>				

#7 - Program Name: Women Building Futures (WBF)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Women</li><li>• Job seekers</li><li>• Youth</li><li>• Indigenous workers</li><li>• Employers</li></ul>	<p>The Women Building Futures program provides training for women for careers in trades, focusing on workforce attraction, assessment and essential skills training, workforce training and coaching, and job retention support.</p> <p>The program aims to increase awareness, readiness, and employment for women, increase participation of Indigenous women in WBF projects, and provide workforce solutions for employers.</p>	<p>There is no age requirement for the program; however, participants must be able to handle the physical and mental demands of the training program and the occupation.</p>	<p>The program focuses on employment in the construction and electrical trades. A similar program encompassing agri-food processing could be implemented following similar guidelines.</p>	<p><a href="https://www.womenbuildingfutures.ca">https://www.womenbuildingfutures.ca</a></p>
Program Provider:	<p>Academic upgrading services, housing support, and other training programs are available for Indigenous women interested and participating in the program.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Funding and awards available to those participants who qualify.</p>	<p>Contact Women Building Futures.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#8 - Program Name: Experience Counts: Targeted Initiative for Older Workers (TIOW)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Mature workers</li><li>• Job seekers</li></ul></div>	<div>The program aims to support and motivate workers to update current skills in a supportive environment, obtain and maintain their employment goals through informative decision-making, build confidence, and update and increase their current skillset.</div> <div>TIOW is a 6 -week professional and personal development program to explore career options for mature workers, helping participants conduct a successful job search and facilitate a deeper understanding of the interviewing process.</div> <div>Activities include basic computer skills, life skills, wellness techniques, and stress management.</div>	<div>Participants must be unemployed, ages 55-64, be ready and willing to work, and have experienced difficulty to obtaining employment.</div> <div>The program is available to all Albertans that meet the program requirements. The program is currently offered in the High River location.</div>	<div>The program is followed by ongoing, individualized support until their employment is secured or further education has been obtained.</div>	<div><a href="http://www.mcbridecareergroup.com/programs-offered/show/high-river-experience-counts-targeted-initiative-for-older-workers-tiow/23">http://www.mcbridecareergroup.com/programs-offered/show/high-river-experience-counts-targeted-initiative-for-older-workers-tiow/23</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>There is no cost for participants. The Government of Alberta and the Government of Canada provide funding.</div>	<div>Contact McBride Career Group Inc.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#9 - Program Name: Canada-Alberta Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	The Canada-Alberta Job Grant (CAJG) is an employer-driven training program where employers and government share the cost of training new and existing employees to increase their knowledge and skills to meet workforce needs. The program aims to increase productivity, employee skills, employee retention, and access to different solutions to solve workplace challenges. Employers decide who receives training and what specific training they receive.	Eligible employers: <ul style="list-style-type: none"><li>Private sector and not-for-profit employers</li><li>First Nations and Métis settlements in Alberta</li><li>Designated crown corporations in communities of 100,000 or less</li></ul> Eligible trainees: <ul style="list-style-type: none"><li>Canadian citizens, permanent residents, or those protected under the Immigration and Refugee Protection Act</li><li>New or existing employees that will fill current or future job vacancies</li><li>Unemployed Albertans</li></ul>	Training provided during the program must be incremental and result in credentials.	<a href="http://www.albertacanada.com/employers/train/jobgrant.aspx">http://www.albertacanada.com/employers/train/jobgrant.aspx</a>
Program Provider:	Examples include: <ul style="list-style-type: none"><li>Access to train rural and remote organizations</li><li>Bridging internationally-trained Albertans</li></ul>		Funding:	Contact Information:
Provincial government			Employers contribute 1/3 of training costs (maximum \$10,000). Additional funding support is available if hiring an unemployed Albertan.	More information available at <a href="mailto:jobgrant@gov.ab.ca">jobgrant@gov.ab.ca</a>
Delivery Agent:				
Employer				

#10 - Program Name: Integrated Training (IT)

Training for Work

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>•Job seekers</li></ul>	<p>Integrated Training provides unemployed or marginally employed participants with essential skills training, work experience, occupation-related training, and ESL training to obtain and retain employment in an in-demand occupation.</p> <p>The program provides individuals with applied work placements, supports skills and knowledge training, encourages collaboration between training providers and employers, and addresses local labour market demand for skills training.</p>	<p>Individuals interested in the program must have two or more of the following:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Limited range of academic credentials</li><li>• Variety of barriers previously affecting their learning</li><li>• Attachment to the labour market</li><li>• Foreign educational credentials not recognized in Canada by employers or educational institutions</li><li>• Insufficient English language skills</li><li>• Requirement for employability and/or essential skills training</li></ul>	<p>The objectives of the program are to allow unemployed or marginally employed adults in Alberta to secure and maintain sustainable employment and to provide training skills required by industry and sector employers.</p>	<p><a href="https://work.alberta.ca/skills/integrated-training.html">https://work.alberta.ca/skills/integrated-training.html</a></p> <p><a href="http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html">http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding through the Government of Alberta.	Alberta Supports Contact Centre.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Educational institution</li></ul>				



#11 - Program Name: Workplace Training (WT)

Training for Work

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>For individuals experiencing barriers to securing and maintaining employment, the Workplace Training program provides individual-focused training or work experience. The program partners with employers who can provide individual-centered programs, on-the-job training, and paid work experience.</p> <p>Employers participating in the program do so under the agreement that they will hire the program participant after completion of the work placement.</p>	<p>Participants must be over the age of 18 and experiencing barriers to getting and keeping a job, such as being unemployed, having limited experience in competitive employment, and/or lacking the minimum requirements that employers require.</p> <p>Eligible employers must demonstrate an ability to provide on-the-job training or paid work experience and offer ongoing employment upon the participant's completion of the program.</p>	<p>On-the-job training option: Employer hires a participant for up to 26 weeks for employment skills and experience training. There is a contribution of a maximum of \$390.00 per week based on the training plan.</p> <p>Paid work experience option: Maximum duration of this option is 3 weeks. This option is designed to give specific job position skills and demonstrate qualifications.</p>	<p><a href="https://work.alberta.ca/skills/integrated-training.html">https://work.alberta.ca/skills/integrated-training.html</a></p> <p><a href="http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html">http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4372.html</a></p>
Program Provider:	<p>There are two program options:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• On-the-job training</li><li>• Paid work experience</li></ul>		Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding through the Government of Alberta.	Alberta Supports Contact Centre.
Delivery Agent:				
Employer				

#12 - Program Name: Transition to Employment Services (TES)

Training for Work

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>The Transition to Employment Services program provides individualized services that allow participants to acquire workplace and occupation-related skills that will facilitate their entry or re-entry into the labour market.</p> <p>The program provides three primary program component services:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Employment placement and support</li><li>• Job matching</li><li>• Unpaid work exposure</li></ul>	<p>Eligible participants must complete an individual Service Needs Determination Assessment to ensure that:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• appropriate service(s) are selected based on needs,</li><li>• a realistic employment goal has been defined,</li><li>• the participant is eligible to work in Canada,</li><li>• educational prerequisites have been competed, and</li><li>• and overall plan has been established.</li></ul>	<p>Employers who express interest in participating in Transition to Employment Services and are willing to offer full-time employment opportunities will be considered eligible partnering employers for the program work placements.</p> <p>Participating employers are expected to pay the full wage and benefits for the work placement position.</p>	<p><a href="https://work.alberta.ca/skills/transition-to-employment-services.html">https://work.alberta.ca/skills/transition-to-employment-services.html</a></p> <p><a href="http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/6838.html">http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/6838.html</a></p>
Program Provider:	There are also short courses and employment readiness training available as part of TES.		Funding:	Contact Information:
Provincial government			Eligible participants may apply for a one-time financial support to fund items required for the job, up to \$500.00, to assist them in obtaining and retaining employment.	Alberta Supports Contact Centre.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Employer</li></ul>				

#13 - Program Name: Olds College Meat Processing Certificate  
Olds College

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><div><div>• Youth</div><div>• Job seekers</div></div></div>	<div><div>The Olds College Meat Processing Certificate is a 15-week program that covers the entire meat processing system from slaughter to retail. There are three application starting dates each year.</div><div>It is a Canadian National Training Centre that focuses on humane handling and provides technical training in cutting, trimming, boning, breaking, wrapping and curing.</div><div>Students, after completing the core courses, choose one area of specialization: Livestock slaughter or Meat merchandizing and marketing.</div></div>	<div><div>Student must meet the English Language Proficiency Requirement (completed at minimum 3 years of formal education taught entirely in English or provide the results of a recognized English Language Proficiency exam).</div><div>Applicants should be 18 years of age or older and in good physical condition.</div></div>	<div><div>Graduates will have gained the necessary skills and experience to start their own business or effectively contribute their skills to an existing business within the industry.</div></div>	<div><div><a href="https://www.oldscollege.ca/programs/service-industry/meat-processing/index.html">https://www.oldscollege.ca/programs/service-industry/meat-processing/index.html</a></div><div><a href="https://oldscollege.curricunet.com/Report/Program/GetReport/73?reportId=46">https://oldscollege.curricunet.com/Report/Program/GetReport/73?reportId=46</a></div></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div><div>Educational institution</div></div>			<div><div>Funding and awards available through Olds College.</div></div>	<div><div>Contact Old College Admissions for more information.</div></div>
Delivery Agent:				
<div><div>Educational Institution</div></div>				

# Saskatchewan— Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Accelerate Program for Employee Equity Companies	Indigenous
2	Employment Pathways	Indigenous and Youth
3	Learning Interculturalism Through Employment program	Indigenous and Immigrant Youth
4	Youth Employment Readiness Program	Youth
5	Skills training to advance immigrant youth	Immigrant youth
6	Provincial Training Allowance	Social Assistance Recipients
7	Canada-Saskatchewan Job Grant	General
8	Retail Meat Specialist- Culinary Arts Certificate	Training
9	Meat Cutter Apprenticeship	Training
10	Food and Beverage: Prep and Serve	Training

#1 - Program Name: Accelerate Program for Employee Equity Companies

Indigenous Works

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Indigenous peoples</li></ul></div>	<p>The Accelerate Program is designed to help employers with Indigenous recruitment and help advance and retain Indigenous workers. The 1-year program aims to help create an inclusive workplace that is accessible for Indigenous workers and provides resources and tools to help employers support workers.</p> <p>The program can also help employers address and actively respond to the Truth and Reconciliation Report Call to Action 92, an urge to reconcile with Indigenous peoples.</p>	<p>The program is open to all Saskatchewan businesses.</p>	<p>Included in the training package are resources such as, “10 tips on increasing your Indigenous recruitment” and “Hiring Indigenous people and creating an inclusive workplace.”</p>	<p><a href="https://indigenousworks.ca/en/products/item/accelerate-program-employment-equity-companies">https://indigenousworks.ca/en/products/item/accelerate-program-employment-equity-companies</a></p>
Program Provider:	<p>Overall, the program helps employers hire and retain Indigenous workers and strengthen their Indigenous human resources policies and practices.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>A training package fee applies.</p>	<p>Contact Indigenous Works, Saskatoon, for more information.</p>
Delivery Agent:				
<p>Employer</p>				

#2 - Program Name: Employment Pathways

Work Prep Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Job seekers</li><li>• Employees</li><li>• Indigenous peoples</li><li>• Employees</li></ul>	<p>Employment Pathways offers services for individuals experiencing personal and systemic barriers to employment. The program prepares individuals to participate in and contribute to the labour market.</p> <p>Program officials connect job seekers to sustainable employment, continued education programs, and training services aimed to support labour market needs.</p>	<p>Participants who benefit from this program are typically:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 16 years of age or older</li><li>• Face challenging barriers to employment</li><li>• Have never worked or have struggled to maintain sustainable employment</li><li>• Are currently unemployed or underemployed</li><li>• Are First Nations or Métis and transitioning from reserve</li></ul>	<p>The program is open to employers who are facing labour shortages and wish to be included in the job placement portion of the program.</p>	<p><a href="http://workprep.ca/services-and-programs/">http://workprep.ca/services-and-programs/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-Profit organization</p>			<p>Funding provided by the Government of Saskatchewan Ministry of the Economy.</p>	<p>Contact the Regina Work Preparation Centre for more information.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#3 - Program Name: Learning Interculturalism Through Employment program (LITE)

Saskatoon Intercultural Association

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Indigenous peoples</li><li>• Immigrants</li></ul>	<p>The LITE program teaches employment skills and intercultural awareness to Indigenous youth and newcomers to Canada in Saskatoon. It connects participants to employment opportunities, to each other, and to the community.</p> <p>The program consists of 2 key elements: Group-based employment and intercultural sessions Work placements Eight weeks of classroom training includes courses on life skills development and employability training sessions. Program officials then set up interviews for a 12-week paid work placement that matches the individual's skills and interests.</p>	<p>Participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• First Nations, Métis, Inuit</li><li>• Canadian citizen or permanent resident</li><li>• Aged 18-30</li><li>• Not receiving Employment Insurance</li><li>• Out of school and ready to work</li><li>• Have little to no prior work and low education levels</li></ul>	<p>A work placement coordinator oversees job placements.</p>	<p><a href="https://www.saskintercultural.org/programs/employment/lite">https://www.saskintercultural.org/programs/employment/lite</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Employers are reimbursed for a portion of the student's wages, up to \$8.00 per hour.</p>	<p>Saskatoon Intercultural Association.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#4 - Program Name: Youth Employment Readiness Program (YERP)

Work Prep Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Youth</li></ul>	<p>The Youth Employment Readiness Program helps youth make connections to and contribute to the community by preparing for successful entry into the labour market. The program focuses on preparing for educational and skills development training so participants can reach their long-term career goals and so they can support the current and future labour market needs.</p> <p>There is a 4-week group based skills training and a 6-week work placement designed to:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>identify and overcome barriers to employment,</li><li>develop relevant career goals,</li><li>address training and employment opportunities, and</li><li>learning essential workplace skills.</li></ul>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Aged 16-30</li><li>Unemployed</li><li>Not in school</li><li>Ready to transition to work</li><li>Willing to learn and improve their job search skills</li></ul>	<p>Also included in the program are digital literacy skills training, financial literacy training, volunteer opportunities to build work experience, and ongoing coaching and support.</p>	<p><a href="http://workprep.ca/full-programs/-yerp">http://workprep.ca/full-programs/-yerp</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>The program is free for participants. Funding through the Government of Canada Skills Link program.</p>	<p>Contact the Regina Work Preparation Centre for more information.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Not-for-profit organization</li><li>Employer</li></ul>				



#5 - Program Name: Skills training to advance immigrant youth (STAIY)

Regina Immigrant Women Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrants</li><li>• Youth</li></ul></div>	<p>The Regina Immigrant Women Centre offers a 14-week employment program consisting of 3 weeks of classroom training and an 11-week work placement. The program provides the opportunity for a Canadian work experience that leads to a permanent position with the host employer or a return to education/skills training that will meet other career objectives.</p> <p>The program accepts 3 classes of 6 participants each year. Participants are selected after an interview and screening by the project coordinator.</p>	<p>Eligible participants must be under 30 years of age, a Canadian citizen or permanent resident, and be committed to attend classes and a job placement for a total of 14 weeks.</p>	<p>Participants must complete time sheets and work on a team project that will be delivered to the host employer and project coordinator at the end of the placement. Both participants and host employers receive a certificate of completion at the end of the program.</p>	<p><a href="http://www.reginaiwc.ca/programs-and-services/educate/syaiy-program/">http://www.reginaiwc.ca/programs-and-services/educate/syaiy-program/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>The program is free for participants and host employers. Participants are paid minimum wage for their involvement throughout the duration of the program.</p>	<p>Contact <a href="mailto:info@reginaiwc.ca">info@reginaiwc.ca</a> for more information.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#6 - Program Name: Provincial Training Allowance (PTA)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>The Provincial Training Allowance (PTA) provides income assistance to low-income adult students enrolled in full-time Adult Basic Education training and programs, workforce development, or skills training programs with a duration less than 12 weeks.</p> <p>Program coordinators at local Training Centres provide individual assessment services, help them apply for program assistance, and provide funding information to potential participants.</p>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Resident of Saskatchewan (and registered with the Ministry of Health)</li><li>• Canadian citizen, permanent resident, or a designated Protected Person</li><li>• Enrolled in an approved program at an approved training centre</li><li>• Demonstrate financial need</li></ul>	<p>Information is available for potential participants, approved training centres, and program approvals.</p>	<p><a href="https://www.saskatchewan.ca/residents/jobs-working-and-training/job-training-and-financial-support-programs/provincial-training-allowance">https://www.saskatchewan.ca/residents/jobs-working-and-training/job-training-and-financial-support-programs/provincial-training-allowance</a></p> <p><a href="http://publications.gov.sk.ca/documents/310/92366-89876-PTA-Learner-Handbook-2018-19.pdf">http://publications.gov.sk.ca/documents/310/92366-89876-PTA Learner Handbook 2018-19.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding is available for living and daycare allowances. Additional funds are provided for training in northern communities.	Contact your local Saskatchewan Student Services and Program Development branch.
Delivery Agent:				
Provincial government				

#7 - Program Name: Canada-Saskatchewan Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	The Canada-Saskatchewan Job Grant (CAJG) is an employer-driven training program where employers and government share the cost of training new and existing employees to increase their knowledge and skills to meet workforce needs. The program aims to increase productivity, employee skills, employee retention, and access to different solutions to solve workplace challenges. Employers decide who receives training and what specific training they receive and must hire the employee at the end of their training (if they were not previously an employee of the company).	Both existing and potential employees are eligible for training and must be a Canadian citizen or permanent resident with a Social Insurance Number.  Eligible training is flexible. Employers choose the training program that will meet their needs and the trainees who will participate. Training: <ul style="list-style-type: none"><li>Must be delivered by a third party</li><li>Completed within one year and span a minimum of 24 training hours</li><li>Must result in a credential</li></ul>	Training must not replace an employer’s existing investment in training.	<a href="https://www.saskatchewan.ca/business/hire-train-and-manage-employees/apply-for-the-canada-saskatchewan-job-grant">https://www.saskatchewan.ca/business/hire-train-and-manage-employees/apply-for-the-canada-saskatchewan-job-grant</a>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Employers receive reimbursement for 2/3 of training costs, up to \$10,000 per employee to a maximum of \$100,000.	Contact your local Labour Market Services office.
Delivery Agent:				
Employer				

#8 - Program Name: Retail Meat Specialist- Culinary Arts Certificate  
Saskatchewan Polytechnic

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Students</li></ul>	<p>Retail Meat Specialist is an applied certificate program offered in partnership with Saskatchewan regional colleges. The program is focused on food safety and:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• muscle and skeletal structures,</li><li>• preparing pork, beef, lamb, and poultry,</li><li>• cutting and smoking meats,</li><li>• merchandising seafood,</li><li>• value-added oven ready products, and</li><li>• sanitation.</li></ul>	<p>Students must have a minimum grade 10 education and demonstrate various English Language requirements.</p> <p>Special admission is considered for those lacking formal education but have evidence of their probable success in the program.</p>	<p>Example courses include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Processing lamb, goat, and seafood</li><li>• Safety and tools</li><li>• Curing and smoking</li></ul> <p>Prior Learning Assessment Recognition is available for mature learners.</p> <p>Institutional Meat Cutting and Meat Processing programs may still be available.</p>	<p><a href="https://saskpolytech.ca/programs-and-courses/programs/Retail-Meat-Specialist.aspx">https://saskpolytech.ca/programs-and-courses/programs/Retail-Meat-Specialist.aspx</a></p>
Program Provider:	<p>Students end their program training with a 2-week practicum aimed to put theory into practice and further develop their skills.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Educational institution</p>			<p>Tuition and fees apply.</p>	<p>Contact Saskatchewan Polytechnic for more information.</p>
Delivery Agent:				
<p>Educational institution</p>				

#9 - Program Name: Meat Cutter Apprenticeship

Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>Meat Cutter certification (and its Meat Processor sub-category) apprenticeships teach students to perform primal and sub-primal meat cuts, counter-ready cuts, packaging, labeling, and merchandising meat, poultry, and seafood products.</p> <p>There are three 8-week apprenticeship levels in the program and students must complete each technical training and on-the-job experience portion of each level to be considered for certification.</p>	<p>Interested students must have grade 12 transcripts.</p> <p>An entrance assessment will be provided for those who lack the necessary educational requirement for program entry.</p> <p>All students must demonstrate acceptable English language skills according to the English Language Benchmark.</p>	<p>The Saskatchewan training program has been currently suspended. Thompson River University in British Columbia currently still offers this program.</p>	<p><a href="http://saskapprenticeship.ca/quick-links/designated-trades/meat-cutter/">http://saskapprenticeship.ca/quick-links/designated-trades/meat-cutter/</a></p> <p><a href="http://saskapprenticeship.ca/wp-content/uploads/2015/11/A-Guide-to-Course-Content-1.pdf">http://saskapprenticeship.ca/wp-content/uploads/2015/11/A-Guide-to-Course-Content-1.pdf</a></p>
Program Provider:	<p>Included in the training are courses on sanitation, industry-related math calculations, and processing front/hind beef.</p>		Funding:	Contact Information:
Educational institution			Tuition and examination fees apply.	Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission
Delivery Agent:				
Educational institution				

#10 - Program Name: Food and Beverage: Prep and Serve  
Saskatoon Trades and Skills Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Job seekers</li></ul>	<p>The Saskatoon Trades and Skills Centre offers new training courses on a continuous basis and only offer those courses where there is an expressed need for workers.</p> <p>Courses are typically 8 weeks in duration and include examples such as:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introduction to construction</li><li>• Personal care worker</li><li>• Food and beverage services</li></ul> <p>Specifically, the Food and Beverage Prep and Serve course offers courses in serving, and food safety and combines 4 weeks of practical training with a 3- week work practicum.</p>	<p>Interested participants must attend an orientation course, apply, complete an interview process, and demonstrate a desire to succeed in the program.</p> <p>Courses are offered in English and participants must demonstrate a LINC level 5 to be considered for enrollment.</p>	<p>The Food and Beverage: Prep and Serve course is being offered from June-August 2018.</p>	<p><a href="https://www.saskatoontradesandskills.ca/upcoming-courses.php">https://www.saskatoontradesandskills.ca/upcoming-courses.php</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			<p>There are no fees for the student or employer participating in the job placement.</p>	<p>Saskatoon Trades and Skills Centre.</p>
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization  Employer				

# Manitoba – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	CAHRD Labour Market Programs: Skills Development Training	Indigenous
2	Metis Employment Training	Indigenous
3	MB4Youth	Youth
4	EDGE ESL	Immigrants
5	Manitoba Start: English at Work Program	Immigrants
6	Work Start: Work Experience Program	Immigrant Youth
7	EDGE Career	Low income participants
8	Trade Up To Your Future	Women
9	Recognition of Prior Learning	Older workers
10	Canada-Manitoba Job Grant	General
11	Labour Market Partnerships	General
12	Workplace Development Program	General
13	Culinary Art's Program	Training

#1 - Program Name: CAHRD Labour Market Programs: Skills Development Training  
(Centre for Aboriginal Human Resources Development)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Indigenous people</li></ul>	<p>CAHRD provides adult career development services and training to relieve and prevent Aboriginal unemployment.</p> <p>They provide skills and apprenticeship classroom training with the goal of sustainable employment for its clients. Training programs typically span one year.</p> <p>Program goals include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Providing quality adult education and skills training,</li><li>• Placing an average of 800 people in employment,</li><li>• Training 500 participants each year</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unemployed member of Indigenous group seeking skills training and employment</li><li>• Must be a registered client with CAHRD.</li><li>• Participant must have completed a Return to Work Action Plan with a designated CAHRD case manager.</li></ul>	<p>Projects are approved annually based on labour market requirements.</p> <p>A maximum two-year training program may be approved for high-demand jobs.</p>	<p><a href="https://cahrd.org">https://cahrd.org</a></p> <p><a href="http://cahrd.org/application-guidelines">http://cahrd.org/application-guidelines</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			Available funding covers most instructional costs, supplies, and specialized instructors.	Centre for Aboriginal Human Resources Development Inc. (Winnipeg)
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				



#2 - Program Name: Metis Employment Training (MET)

Manitoba Metis Federation

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Metis</li><li>• Non-status Indian</li><li>• Inuit</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>Metis Employment Training provides employment and skills training programs and services for members of the Metis community who are unemployed or underemployed. The aim of these programs is t improve the overall quality of life of Metis individuals and increase their participation in the Manitoba workforce.</p> <p>Services include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Needs assessment and career planning</li><li>• Job search assistance</li><li>• Academic program information</li><li>• Referral and sponsorship to skills training and employment programs</li><li>• Referral to employers</li></ul>	<p>Participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Metis</li><li>• Non-status Indian</li><li>• Inuit</li><li>• Unemployed or underemployed, working less than 20 hours per week</li><li>• Low skilled</li><li>• Receiving Employment Insurance or other social assistance benefits</li></ul>	<p>The Manitoba Metis Federation also offers pre-screening and recruitment services for employers seeking to fill positions. Assessment counsellors will determine candidates suitable for employment and specific positions.</p>	<p><a href="http://www.mmf.mb.ca/departments_portfolios_and_affiliates_details.php?id=23">http://www.mmf.mb.ca/departments_portfolios_and_affiliates_details.php?id=23</a></p> <p><a href="http://www.mmf.mb.ca/docs/asets_programs_and_services.pdf">http://www.mmf.mb.ca/docs/asets_programs_and_services.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Metis Federation			<p>Funding for these employment programs and services is funded in part by sponsorships with the University of Brandon, the University College of the North Atlantic, and the University of Manitoba, among others.</p>	<p>Contact MET Recruitment services for more information.</p>
Delivery Agent:				
Metis Federation				

#3 - Program Name: MB4Youth  
Youth NOW

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth aged 18-29</li><li>• Indigenous youth</li><li>• Youth social assistance recipients</li></ul>	<p>MB4Youth provides project-based training to prepare youth participation to find and secure employment. With over 20 employment programs, MB4Youth will arrange and organize activities with non-profit groups and community organizations to offer:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•Academic upgrading courses,</li><li>•Job search assistance and job preparation</li><li>•Strategies to secure employment</li></ul> <p>The Youth NOW program, as part of MB4Youth, helps youth on income assistance or facing multiple barriers to employment find suitable work opportunities and specific project-based training. Participants typically end the program prepared for further training or result in direct employment.</p>	<p>Participants must be between ages 18-29 and face multiple barriers to employment, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Member of an affirmative action group (Aboriginal, visible minority, person with disabilities),</li><li>• Lacking academic skills,</li><li>• Lacking personal supports,</li><li>• Having health, drug/alcohol-related struggles, and/or</li><li>• Having contact with justice, child, or social welfare programs.</li></ul>	<p>Where possible, income assistance participants will be eligible to remain on assistance programs until they secure paid employment.</p>	<p><a href="https://gov.mb.ca/cyo/youth/index.html">https://gov.mb.ca/cyo/youth/index.html</a></p> <p><a href="http://www.gov.mb.ca/cyo/youth/agencies/youthnow.html">http://www.gov.mb.ca/cyo/youth/agencies/youthnow.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Funding will be provided for all approved costs with the delivery of the projects, including staff salaries and operating expenses.</p>	<p>MB4Youth, Winnipeg</p>
Delivery Agent:				
Provincial government, not-for-profit organization				

#5 - Program Name: EDGE ESL

EDGE Skills Centre Inc.

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Immigrants</li></ul></div>	<div>EDGE ESL is a part-time Language Institute for Newcomers to Canada (LINC) program that follows the Canadian Language Benchmark guidelines.</div> <div>They provide English classes to help with settlement for newcomer adults on a part-tome basis. Classes aim to help participants learn and improve their English language skills in listening, speaking, reading, and writing.</div>	<div>Participants must be permanent residents, reside in the St. Vital or St. Boniface areas, and require part-time language classes.</div>	<div>Programs follow the regular school calendar and run mid-September through mid-June.</div>	<div><a href="https://edgeinc.ca/edge-esl">https://edgeinc.ca/edge-esl</a></div>
Program Provider:	<div>The program is ideal for those who are working part-time or shift work and cannot attend regular, full-time language training programs.</div>		Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Funded by Immigration Refugees and Citizenship Canada (IRCC)</div>	<div>To join, contact the Winnipeg English Language Assessment and Referral Centre.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#5 – Program Name: Manitoba Start: English at Work Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Immigrants</li></ul>	<p>The program provides workplace-focused language training by experienced facilitators. Classes include specialized lesson plans that focus on workplace skills and safety and training.</p> <p>Program goals:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Increased performance, productivity, and employee engagement</li><li>• Improved communication and understanding of workplace requirements and equipment usage</li><li>• Promoting workplaces that recruit and retain highly skilled immigrants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• New adult immigrants</li><li>• Must be a provincial nominee through the Manitoba PNP, a permanent resident, a refugee, or a Canadian citizen born outside Canada</li></ul>	Along with the English language training, Manitoba Start also offers diversity training and university accredited courses.	<a href="http://manitobastart.com/for-employers/english-at-work/">http://manitobastart.com/for-employers/english-at-work/</a>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			Funding through Immigration, Refugees, and Citizenship Canada helps offset program costs.	Contact: Enhanced English Skills for Employment <a href="mailto:info@eese.ca">info@eese.ca</a>
Delivery Agent:				
Employer				

#6 - Program Name: Work Start: Work Experience Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employees</li><li>• Youth</li><li>• Immigrants</li></ul>	<p>The Work Experience Program matches immigrant youth with businesses in high demand sectors for an 8-week work placement.</p> <p>Program goals:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cultivate and encourage youth to integrate into the labour market</li></ul> <p>Employers hire and train new youth immigrants with the critical skills necessary to seek sustainable employment. During the placement, they should supervise, give regular feedback to participants and consider the trainee for available employment after program completion.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrant youth, aged 18-30</li><li>• Participants must have a clearly defined skillset for employment.</li><li>• Participants must also have a goal of working in industry included under the National Occupation Code and considered high-demand by Service Canada.</li></ul>	<p>Program officials will ensure a suitable match between employer and trainee, focusing on required workplace skills, job location, and available transportation.</p> <p>The program is an excellent opportunity for employers to:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gain additional human resources, and</li><li>• Help contribute to newcomers' long-term quality employment opportunities.</li></ul>	<p><a href="http://manitobastart.com/for-employers/staffing-services/work-experience/">http://manitobastart.com/for-employers/staffing-services/work-experience/</a></p> <p><a href="http://manitobastart.patternhosting.com/wpcontent/uploads/WorkStart-Program-Outline.pdf">http://manitobastart.patternhosting.com/wpcontent/uploads/WorkStart-Program-Outline.pdf</a></p>
Program Provider:	<p>Not-for-profit organization</p>		Funding:	Contact Information:
			<p>There is no cost to employers who participate in the program. Funding provided by Manitoba Start, the Government of Manitoba and the Government of Canada.</p>	<p>Contact <a href="mailto:workstart@manitobastart.ca">workstart@manitobastart.ca</a></p>
Delivery Agent:				
	<p>Not-for-profit organization</p>			

#7 - Program Name: EDGE Career  
EDGE Skills Centre Inc.

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Immigrants</li><li>• Income assistance recipients</li></ul>	<p>EDGE Career is a full-time career program targeted to help low-income participants and those receiving income assistance services find meaning, long-term employment.</p> <p>It addresses employability skills, computer skills, and life skills and, in some cases, helps qualified participants find short-term vocational training or work experience that could lead to sustainable, long-term employment.</p>	<p>Participants must be low-income residents of Winnipeg (preferably Employment and Income Assistance recipients).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• New Canadians (Permanent residents or refugees)</li></ul>	<p>Program components include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cultural adaptation</li><li>• Self-assessment</li><li>• Life skills/ personal development</li><li>• Employment skills</li><li>• Resume writing and interview preparation</li><li>• Vocational training and work experience</li><li>• Placements and follow-up</li></ul>	<p><a href="https://edgeinc.ca/edge-career">https://edgeinc.ca/edge-career</a></p>
Program Provider:	<p>The one- year program runs Monday – Thursday from 9:00am- 4:00pm.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Program funding provided by Manitoba Education and Training Community Partnerships.</p>	<p>Contact EDGE Skills Centre for more information.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#8 - Program Name: Trade Up To Your Future

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Women</li></ul>	<p>The program offers funding assistance to develop skills for jobs in non-traditional trades. Participants are given tools and resources to develop a Return to Work Action Plan.</p> <p>The program partners with training institutions and community colleges through Apprenticeship Manitoba.</p> <p>The 10-month program typically runs from September through June.</p>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Female</li><li>• Currently receiving or previously a recipient of Employment Insurance (EI) or Provincial Employment and Income Assistance (EIA)</li><li>• Employed and low skilled</li><li>• Unemployed or about to lose job</li></ul>	<p>Program information supplied through Employment Manitoba was last updated in 2013.</p>	<p><a href="https://www.gov.mb.ca/wd/ites/tes/pubs/jobs_careers/programs/tradeup.pdf">https://www.gov.mb.ca/wd/ites/tes/pubs/jobs_careers/programs/tradeup.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Financial support is provided for the duration of the program. Support may be restricted if the participant started skills training without approval from Employment Manitoba within the previous two years.</p>	<p>Contact your local Employment Manitoba Centre for more information.</p>
Delivery Agent:				
Provincial government				

#9 - Program Name: Recognition of Prior Learning (RPL)

Prior Learning Assessment Recognition (PLAR)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Mature workers</li><li>• Employers</li></ul>	<p>RPL works with job seekers to identify and document skills and knowledge from formal training, job experience, and community involvement that can be used for new employment opportunities.</p> <p>With support from Industry Services, RPL develops and coordinates projects and training activities.</p> <p>The program encourages employers to motivate employees and highlight their training, capabilities, and potential. RPL also helps employers meet workforce development challenges.</p>	<p>To participate in the program, individuals must have:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A variety of learning experiences,</li><li>• At least five years experience in one field,</li><li>• A motivation update their skills</li><li>• Experience taking on new roles and responsibilities at work or in the community</li></ul>	<p>During the process, participants will gather evidence of past learning experiences to compile a skills portfolio.</p> <p>The program length depends on time required to prepare for assessments. Individuals may be granted up to 100% course credit for official transcripts.</p>	<p><a href="https://plarinmanitoba.ca">https://plarinmanitoba.ca</a></p> <p><a href="https://gov.mb.ca/tce/jobseek/plar.html">https://gov.mb.ca/tce/jobseek/plar.html</a></p> <p><a href="https://edu.mb.ca/all/plar/index.html">https://edu.mb.ca/all/plar/index.html</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			There is no cost for participants for advising and assessment services.	Contact for in-depth services:  Employment Manitoba (Winnipeg)  Workplace Education Manitoba (Winnipeg)
Delivery Agent:				
Provincial government				



#10 - Program Name: Canada-Manitoba Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Employees</li></ul>	<p>The Canada-Manitoba Job Grant is an initiative directed toward employers to help Manitobans develop and improve the skills they need to fill available jobs. The program also helps employers develop the skills of their existing employees to help meet the requirements of their present job placement or to upgrade their skills for another job.</p> <p>The program can assist employers in determining their workforce and training needs, connecting them with suitable job seekers, and completing their grant application.</p>	<p>Participants must be Canadian citizens or permanent residents.</p> <p>Those eligible for training are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unemployed and seeking training to get a job</li><li>• Working, but underemployed and seeking training for a better job</li><li>• Employed, but seeking training to enhance their skills in an existing job</li></ul> <p>The employer must provide employment upon a participant's successful completion of the program.</p>	<p>Existing employees may complete training to upgrade their skills to meet job requirements or to move to a better job.</p>	<p><a href="https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/cjg.html">https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/cjg.html</a></p> <p><a href="https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/pubs/cjg_employer_factsheet.pdf">https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/pubs/cjg_employer_factsheet.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Employers can apply for up to \$10,000 per employee to help cover training costs, such as textbooks and software, exams, and travel costs for employees from remote areas to attend training sessions.</p> <p>Employers must contribute a minimum of 1/3 of training costs.</p>	<p>Manitoba Jobs and Skills Development Centre</p> <p>Post Secondary Education and Workforce Development</p> <p>Manitoba Education and Training</p>
Delivery Agent:				
Employer				

#11 - Program Name: Labour Market Partnerships

Workforce Development Services, Labour Force Development Services

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Industry</li></ul>	<p>The program provides private, public, and community sector organizations with funding support to participate in activities that address:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Labour market development,</li><li>• Labour force development, and</li><li>• Workforce adjustment issues.</li></ul> <p>In general, these partnerships help individuals prepare for, find and keep employment. They support labour market development activities that link individual needs with opportunities in the workforce.</p>	<p>Proposals are assessed on labour market needs, approved funding, and Employment Manitoba services available.</p> <p>Examples of eligible groups include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unions and labour groups</li><li>• Band or tribal councils</li><li>• Sector associations</li></ul>	<p>There are two specific programs that align closely with meat processing industry needs:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Workforce Development Services (to address job layoffs, new hires, and expansion efforts)</li><li>• Labour Force Development Services (to address HR planning, infrastructure development, and activities supporting sector specific issues)</li></ul>	<p><a href="https://gov.mb.ca/wd/ites/is/workforce.html">https://gov.mb.ca/wd/ites/is/workforce.html</a></p> <p><a href="https://gov.mb.ca/wd/ites/tes/pubs/employers_business/programs/labour_market_partnerships.pdf">https://gov.mb.ca/wd/ites/tes/pubs/employers_business/programs/labour_market_partnerships.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>Funding is provided for projects that support:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Workplace development and expansion,</li><li>• Employee support for workforce changes, and</li><li>• Activities to address training needs in specific sectors.</li></ul>	<p>Contact your local Employment Manitoba Centre.</p>
Delivery Agent:				
Provincial government				

#12 - Program Name: Workplace Development Program

As part of the Labour Market Partnership Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Industry</li></ul>	<p>Workforce Development consultants offer a range of services that link companies with valuable human resources, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• recruitment and selection,</li><li>• funding for workplace training and development, and</li><li>• HR planning assistance.</li></ul> <p>These programs are available through government organizations and other avenues.</p>	<p>As with a variety of Labour Market Partnership Programs, proposals are assessed based on labour market needs, approved funding, and Employment Manitoba services available.</p> <p>Examples of eligible groups include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unions and labour groups</li><li>• Band or tribal councils</li><li>• Sector associations</li></ul>	<p>After the initial assessment, program officials work with third party partners, government agencies, or external consultants to deliver training and skills development programs, human resource services, or any number of employer-specific initiatives.</p>	<p><a href="https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/workforce.html">https://www.gov.mb.ca/wd/ites/is/workforce.html</a></p>
Program Provider:	<p>The Workforce Development Team works with companies to develop an initial needs assessment, HR training support, and funding for training development and delivery. Each company works with the Team to develop an individual human resource and staff development strategy.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>Contact program officials for information about potential funding availability.</p>	<p>Manitoba Industry, Training, and Employment Services</p> <p>Available in Winnipeg, rural Manitoba, and Northern Manitoba</p>
Delivery Agent:				
<p>Provincial government</p>				

#13 - Program Name: Culinary Art’s Program

R.B. Russell Vocational High School

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Mature workers</li><li>• Job seekers</li></ul>	<p>As part of the Province of Manitoba Apprenticeship Branch, the Culinary Art’s program focuses on both food preparation and kitchen preparation. Students learn a comprehensive selection of skills and techniques applicable for employment in a variety of food processing placements, including:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• knives and cutting techniques,</li><li>• tools and equipment training,</li><li>• meat, poultry, and fish preparation.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manitoba high school students</li><li>• Adults interested in industry-related skills training</li></ul>	<p>The Culinary Art’s Program is presented as a high school pathway or a 10-month Level 1 Apprentice Adult Pre-Industry training program.</p>	<p><a href="https://www.winnipegssd.ca/schools/RBRussell/AcademicsAndClasses/Culinary-Arts/Documents/Culinary_FINAL.pdf">https://www.winnipegssd.ca/schools/RBRussell/AcademicsAndClasses/Culinary-Arts/Documents/Culinary_FINAL.pdf</a></p>
Program Provider:	<p>Program development is presented in collaboration with industry to develop trade specific skills, training, and job readiness for full-time employment.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>There are no course fees for students of the Winnipeg School Division.</p>	<p>R.B. Russell Vocational High School, Winnipeg, Manitoba</p> <p><a href="mailto:office@rbrussell.org">office@rbrussell.org</a></p>
Delivery Agent:				
<p>Provincial government</p>				

# Ontario – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Gezhtoojig Employment and Training	Indigenous
2	Youth Job Connection	Youth
3	Ontario Youth Apprenticeship Program	Youth
4	Skills Development Centre	Immigrant Women
5	Enhanced Language Training	Immigrants
6	Skills for Employment	Immigrants
7	In-Demand Skills Project	Immigrants
8	Elevate	Social Assistance Recipients
9	Canada-Ontario Job Grant	General
10	Retail Meat Cutter Pre-Apprentice Program/ Butchery Basics Course	Training
11	Fundamentals of Butchery	Training
12	Adult Learning	Training
13	Graduated Apprenticeship Grant for Employers	Training
14	Industrial Food Technology	Training
15	Food Handler Training	Training

#1 - Program Name: Gezhtoojig Employment and Training

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal peoples</li></ul>	Gezhtoojig Employment and Training provides employment services to the Aboriginal communities of Sudbury, Parry Sound, and North Bay. They offer employment readiness, employer resources, and client services. Employment readiness programs help individuals explore career decisions, receive training support and find employment opportunities. Individual and group workshops instruct resume writing and interview preparation and introduce job search skills. Individuals learn the skills necessary to meet industry standards and find success in the job market.	The centre serves Aboriginal individuals from Sudbury, Parry Sound, and North Bay. Additional eligibility may apply to some programs and services.	Additional programming includes apprenticeship training and support, mobility support for those needing transportation for out of town interviews, and targeted wage subsidies for employers.	<a href="http://gezhtoojig.ca/home/employment-readiness/">http://gezhtoojig.ca/home/employment-readiness/</a>
Program Provider:	They also provide resources for employers interested in hiring workers, including training plans and financial assistance.		Funding:	Contact Information:
Aboriginal department			Employers wanting to be considered for financial assistance must contact <a href="mailto:getinfo@gezhtoojig.ca">getinfo@gezhtoojig.ca</a>	Gezhtoojig Employment and Training, Sudbury.
Delivery Agent:				
Aboriginal department				

#2 - Program Name: Youth Job Connection

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><div>•Youth</div><div>•Employers</div></div>	<div>Youth Job Connection provides youth aged 15-29 with intensive supports for finding employment. The program aims to address a broader spectrum of needs that go beyond traditional job search and placement opportunities.</div> <div>Services include:</div> <div><div>• Paid pre-employment training t enhance job readiness</div><div>• Job matching and paid job placements with hiring incentives for employers</div><div>• Mentorship services</div><div>• Education and work transition supports</div></div>	<div>Students must be between the ages of 15-29.</div> <div>Employers interested in hiring a program participant must:</div> <div><div>• prove they are licenced to operate in Ontario,</div><div>• comply with workplace human rights and labour legislation,</div><div>• obtain workplace safety and liability insurance, and</div><div>• offer job opportunities in Ontario.</div></div>	<div>There are two components to the Youth Job Connection program.</div> <div>Year round component: intensive employment support for youth not employed or enrolled in education or training programs.</div> <div>Summer component: provides part-time summer employment and after-school jobs to high school youth aged 15-18 who are facing challenging life circumstances and need transitional support.</div>	<div><a href="http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/programs/yjc.html">http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/programs/yjc.html</a> - Communications</div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>Hiring incentives available through the Ontario government are available for employers interested in hiring program participants.</div>	<div>Contact the Ministry of Advanced Education and Skills Development.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#3 - Program Name: Ontario Youth Apprenticeship Program (OYAP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Student</li><li>• Employer</li></ul>	<p>The program allows students in Grade 11 and 12 to explore and work in apprenticeship occupations. It is an opportunity to become a registered apprentices and work toward certification in a skilled trade while beginning to pursue post-secondary education.</p> <p>OYAP also provides an opportunity for employers to train skilled workers that they require to help address shortages in the skilled trades.</p>	<p>Participants must be at least 16 years of age and have completed a minimum 16 credits in the Ontario Secondary School Diploma prior to starting the program.</p> <p>Individuals must be enrolled in full-time studies and working towards the completion of all program requirements.</p>	<p>Benefits to the employer include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• an increased awareness of companies within the community,</li><li>• an opportunity to hire students on a trial basis, and</li><li>• access to young apprentices with a strong support system.</li></ul>	<p><a href="http://oyap.com/en/">http://oyap.com/en/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Educational institution			Employers can apply for tax credits and financial assistance.	More information for students and employers available through <a href="http://oyap.com">oyap.com</a>
Delivery Agent:				
Employer				



#4 - Program Name: Skills Development Centre

YWCA Toronto

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Immigrant women</li></ul>	<p>The Skills Development Centre helps marginalized and disadvantaged women in Toronto by providing services in employment support and training and leadership development.</p> <p>Workshops and programming are offered to help individuals find a job, receive skills training and settlement support for newcomers and refugees.</p> <p>The Skills Centre specializes in strength-based programs including:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Personal and career management services</li><li>Essential skills and employment training</li><li>Job placement services</li><li>Academic upgrading</li></ul>	<p>Services are open to women of all faiths, sexual orientation, races, cultural affiliations, and creeds.</p>	<p>Courses offered as part of the Skills Development Centre range from 1 week to 11 weeks.</p>	<p><a href="https://www.ywcatoronto.org/ourprograms/employmentandtraining">https://www.ywcatoronto.org/ourprograms/employmentandtraining</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>All services are free for participants. Funding provided by United Way Toronto and York Region, City of Toronto, and the Province of Ontario.</p>	<p>YWCA Toronto Skills Development Centre</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#5 - Program Name: Enhanced Language Training (ELT)

World Skills Employment Centre

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div>• Immigrants</div>	<div>Enhanced Language Training offers courses that focus on communication skills needed to meet language requirements and expectations in the Canadian workforce. Industry guest speakers give participants the opportunity to grow their professional network and learn valuable language skills they can use toward their employment opportunities.</div> <div>Individual grammar and pronunciation support is provided throughout each course. Courses include professional writing and oral communication skills (including developing interpersonal skills) and professional writing (with experience in negotiation skills and teamwork).</div>	<div>Eligible participants must be a permanent resident, convention refugee or a live-in caregiver in Ontario.</div> <div>Individuals must have a Canadian Language Benchmark level of 6-9.</div>	<div>Free childcare services are offered during day courses.</div>	<div><a href="http://ottawa-worldskills.org/enhanced-language-training/">http://ottawa-worldskills.org/enhanced-language-training/</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>There is no cost for participants. Funded by Immigration, Refugees and Citizenship Canada and Employment and Social Development Canada.</div>	<div>World Skills Employment Centre, Ottawa</div>
Delivery Agent:				

#6 - Program Name: Skills for Employment

Skills for Change

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrants</li><li>• Employers</li></ul></div>	<div>Skills for Change offer employment skills programs to help newcomers find work and market themselves.</div> <div>Classes include:<ul style="list-style-type: none"><li>• Job search techniques and networking tools (including how to build a professional network)</li><li>• Promoting skills and experience</li><li>• Interviewing with confidence</li></ul></div> <div>Skills for Change also offers personalized training for employers looking for soft skills training for their employees or workplace diversity training.</div>	<div>Services are offered to newcomers to Canada and employers interested in hiring or participating in diversity and training programs.</div>	<div>Classes are offered weekly at East and West Skills for Change branches.</div>	<div><a href="https://skillsforchange.org/employment-services/">https://skillsforchange.org/employment-services/</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Classes are free of charge.</div> <div>The Government of Ontario provides funding for programs and services.</div>	<div>Contact your local Skills for Change branch for more information.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

Program Name: In-Demand Skills Project

Ontario Immigrant Nominee Program (OINP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrants</li><li>• Employers</li></ul></div>	<p>Through the Ontario Immigrant Nominee Program, the In-Demand Skills Project provides an opportunity to place in-demand foreign workers in jobs within the agricultural and construction sectors. Through the program, the foreign worker is offered to permanently live and work in Ontario.</p> <p>Specifically, the Ontario Immigrant Nominee Program helps the province meet labour market priorities, fill job shortages, and nominate individual immigrants with the necessary skills and experience for permanent residence.</p>	<p>At the time of the In-Demand Skills program application, the immigrant must have received a job offer from an eligible employer in the agricultural or construction sector. The job must be in one of the following occupations such as:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• general farm workers,</li><li>• industrial butchers, meat cutters, poultry preparers, and related workers.</li></ul> <p>Participants must also have 12 months of cumulative work experience in Ontario, have completed the equivalent of Canadian secondary school or above and have the appropriate English or French language level.</p>	<p>Seasonal employment is not eligible for this program stream. Additional eligibility details are available online.</p>	<p><a href="http://www.ontarioimmigration.ca/en/pnp/OI_PNPINDEMAND_WHO.html">http://www.ontarioimmigration.ca/en/pnp/OI_PNPINDEMAND_WHO.html</a></p> <p><a href="http://www.ontarioimmigration.ca/prodconsum/groups/csc/@oipp/documents/document/oi_en_indemand.pdf">http://www.ontarioimmigration.ca/prodconsum/groups/csc/@oipp/documents/document/oi_en_indemand.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>An employer application fee is required.</div>	<div>Contact <a href="mailto:ontarionominee@ontario.ca">ontarionominee@ontario.ca</a> for more information.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#8 - Program Name: Elevate  
Adult Learning and Employment Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>The Elevate program provides training for individuals seeking employment in the food-processing sector. Classroom training is provided in collaboration with food processing employers who are also involved in program design and delivery.</p> <p>The program focuses on developing relevant skills employers need, provided in 10-week programs with courses such as food sanitation standards, good manufacturing practices, and workplace essential skills.</p> <p>At the end of the program, there is also a 2-week paid job placement.</p>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ontario Works recipients,</li><li>• able to lift 50 lbs.,</li><li>• motivated and ready to work.</li></ul> <p>No work experience is required to participate in the program.</p>	<p>The end of the program will certify participants in WHMIS and food handling practices.</p> <p>Elevate focuses on active learning in a classroom setting, job development support, job coaching, and site visits.</p>	<p><a href="http://www.ptp.ca/learning-programs/new-training-elevate/">http://www.ptp.ca/learning-programs/new-training-elevate/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			<p>The program is free for participants.</p> <p>Funded through the Adult Learning, Literacy, and Essential Skills Program.</p>	<p>Information sessions are to be held in May and June, 2018, in Toronto.</p>
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				

#9 - Program Name: Canada-Ontario Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The Job Grant provides direct funding for employers to provide employee training. It will be available to small, medium, and large businesses with a plan to deliver short-term training to new and existing employees. Ideal employer participants have specific skills demand that need to be addressed.</p> <p>There are two new pilot employer-driven programs being offered:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Customized Training: Assist in developing firm-specific training solutions to meet workforce needs where no other training exists.</li><li>UpSkill: Providing employees short-term technical and essential skills training aligned with the shared needs of the sector.</li></ul>	<p>Employers must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Private sector, not-for-profit organization, or First Nation</li><li>Industry association</li><li>Willing to hire the participant selected for training</li></ul> <p>Training must be provided by:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Educational institutional,</li><li>Private trainers,</li><li>Union-based training centres</li></ul>	<p>The new pilot programs are based on research and evidence from successful workplace training programs. The programs are designed to develop new training activities or improve existing opportunities.</p>	<p><a href="http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/cojg/">http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/cojg/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Federal government			Up to \$10,000 of government support per person for training costs. Employers will contribute 1/3 of training costs.	Employment Ontario Contact Centre
Delivery Agent:				
Employer				

#10 - Program Name: Retail Meat Cutter Pre-Apprentice Program/ Butchery Basics Course

Fanshawe College

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Students</li></ul>	<p>The Retail Meat Cutter Pre-Apprentice Program prepares students to work in the meat cutting industry through “hands-on” learning labs, theory classes and work terms. The program is full-time, spans 8 months and includes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trades readiness and skills training</li><li>• Academic upgrading</li><li>• Job search techniques</li><li>• 12 weeks on-the-job training</li></ul> <p>Students build skills in meat processing, product packaging, safety practices, and work practices.</p>	Contact Fanshawe College for admissions information.	<p>Example courses for both programs include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Safe workplace practices</li><li>• Basic food preparation</li><li>• Pork butchery basics</li><li>• Beef butchery basics</li></ul>	<p>Butchery Basics:</p> <p><a href="https://www.fanshawec.ca/programs-and-courses/ce-programs/btb1-butchery-basics-group-overview">https://www.fanshawec.ca/programs-and-courses/ce-programs/btb1-butchery-basics-group-overview</a></p> <p>Retail Meat Cutter:</p> <p><a href="https://www.fanshawec.ca/programs-and-courses/program/rmp1-retail-meat-cutter-pre-apprentice/current-year">https://www.fanshawec.ca/programs-and-courses/program/rmp1-retail-meat-cutter-pre-apprentice/current-year</a></p>
Program Provider:	<p>Butchery Basis is a part-time course that combines butchering and cooking, knife skills and experience with a variety of animals including beef, lamb, pork, fish, and game.</p>		Funding:	Contact Information:
Educational institution			<p>The Retail Meat Cutter program is free to qualified applicants through the Ontario Youth Apprenticeship Program.</p>	<p>Contact Fanshawe College admissions department.</p>
Delivery Agent:				
Educational institution				

#11 - Program Name: Fundamentals of Butchery

Culinary Arts, George Brown College

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Students</li></ul></div>	<div>The Fundamentals of Butchery program is designed to increase a student’s repertoire of basic butchery skills through theory classes and teacher-directed laboratory classes.</div> <div>Students are taught about various cuts of poultry, lamb, pork, beef, veal, and fish. They practice butchering different varieties of meats, sausage-making techniques, and the safe and hygienic handling of equipment used in the butchery lab.</div>	<div>The program is open to all Canadian residents. Under George Brown College admission requirements, if the program is less than 6 months applicants can register in continuing education without a study permit.</div> <div>For more information, contact Citizenship and Immigration Canada.</div>	<div>The program is a 7-week course as part of the wider Culinary Skills Certificate.</div>	<div><a href="https://coned.georgebrown.ca/courses-and-certificates/fundamentals-of-butchery/">https://coned.georgebrown.ca/courses-and-certificates/fundamentals-of-butchery/</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Educational institution</div>			<div>Course tuition and fees apply.</div>	<div>Contact Continuing Education Hospitality and Culinary Arts department at George Brown College.</div>
Delivery Agent:				
<div>Educational institution</div>				



#12 - Program Name: Adult Learning

Literacy and Basic Skills program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mature workers</li><li>• Job seekers</li><li>• Indigenous peoples</li></ul>	<p>The Adult Learning program aims to provide language and math skills upgrading and a Basic Skills program to help assist Ontario adults increase their skills necessary to secure employment (at a high school equivalency).</p> <p>Program activities instruct reading, writing, math, computer skills and other basic skills to help participants prepare for secondary school credits, employment, apprenticeship training, and/or post-secondary studies.</p>	<p>To be eligible to participate in the courses offered through the Adult Learning program you must:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• be an Ontario resident,</li><li>• be 19 years of age or older, and</li><li>• have reading, writing, and math skills below grade 12 levels.</li></ul>	<p>There are also courses designed for Indigenous peoples and all courses are offered in both English and French.</p> <p>Services are available in over 300 classroom locations across Ontario.</p>	<p><a href="https://www.ontario.ca/page/adult-learning">https://www.ontario.ca/page/adult-learning</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Courses are free for participants.	Contact Employment Ontario for more information.
Delivery Agent:				
Provincial government				

#13 - Program Name: Graduated Apprenticeship Grant for Employers (GAGE)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The Graduated Apprenticeship Grant for Employers helps cover the costs for training apprenticeships for more than 100 trades.</p> <p>Employer funding is available if hired apprentices registered in an apprenticeship program achieve certification milestones and receive their final certification.</p> <p>Funding bonuses are also available if the apprentice employer is a member of an underrepresented group, such as women, Indigenous peoples, Francophones, persons with disabilities, newcomers, or racialized people.</p>	<p>There are over 100 eligible trades available to participate, including:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Process operator: food manufacturing</li><li>Agricultural equipment technician</li><li>Marine engine technician</li><li>Power line technician</li></ul>	<p>Funding levels follow this template:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Level 1- \$2500</li><li>Level 2- \$2500</li><li>Level 3- \$3500</li><li>Level 4- \$3500</li></ul> <p>Employers are also eligible to receive a \$500 bonus at each level.</p>	<p><a href="https://www.ontario.ca/page/graduated-apprenticeship-grant-employers-section-2">https://www.ontario.ca/page/graduated-apprenticeship-grant-employers-section-2</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Up to \$19,200 in funding is available for employers. Payment is supplied after each of the 4 levels of apprenticeship milestones.	Contact the Ministry of Advanced Education and Skills Development for more information.
Delivery Agent:				
Employer				

#14 - Program Name: Industrial Food Technology

Seneca College Certificate

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Employees</li><li>• Job seekers</li><li>• Students</li></ul></div>	<div><p>This program applies food science to the selection, preservation, processing, packaging, distribution and use of food. Food technicians develop ways to process, preserve, package, and store food following industry and government specifications and regulations.</p><p>Courses include plant sanitation (a thorough understanding of sanitation principles and how to maintain a sanitized plant), food packaging, development and design, and basic food processing.</p></div>	<div><p>Interested individuals are typically those employed in the food industry who wish to advance or upgrade their skills and knowledge, or individuals looking to change careers.</p><p>Mature students interested in the program who have work experience will be considered and are advised to take university preparation courses to upgrade their knowledge before starting the program.</p><p>Contact the admissions department for more information.</p></div>	<div><p>Transfer credits from previous certification can apply to this program. If certification is older than 8 years, a Prior Learning Assessment can help participants earn credit.</p></div>	<div><p><a href="http://www.senecacollege.ca/ce/technology/manufacturing-control/industrial-food-technology.html">http://www.senecacollege.ca/ce/technology/manufacturing-control/industrial-food-technology.html</a> - Overview</p></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Educational institution</div>			<div>Tuition and fees apply.</div>	<div>Program assistant contacts are available on the course website.</div>
Delivery Agent:				
<div>Educational institution</div>				

#15 - Program Name: Food Handler Training

Ontario Independent Meat Processors (OIMP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Employees</li><li>• Employers</li></ul></div>	<p>The Food Handler Training program is designed for both workers and supervisors working in meat processing facilities to teach and improve food safety education.</p> <p>OIMP offers the Food Handler Training program in workshops or self-study options that focuses on 5 key factors:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Food safety responsibilities</li><li>• Food Safety hazards</li><li>• Controlling hazards</li><li>• Food safety management systems</li><li>• Management’s responsibilities for food safety</li></ul>	<p>Open to OIMP members and non-members and those working in the meat processing sector.</p>	<p>Interested individuals can attend the in-person workshop, purchase the guide for self-study, or register for the Food Handler Training examination.</p> <p>All exercises are offered in 9 languages.</p> <p>For individuals living or working in remote locations, arrangements can be made by contacting the OIMP.</p>	<p><a href="https://www.oimp.ca/wp-content/uploads/2018/04/FHT_JuneFlyer-Web.pdf">https://www.oimp.ca/wp-content/uploads/2018/04/FHT_JuneFlyer-Web.pdf</a></p> <p><a href="https://www.oimp.ca/food-handler-training/">https://www.oimp.ca/food-handler-training/</a></p>
Program Provider:	<p>The program aims to motivate and empower staff with the skills and knowledge to have an impact on food safety and the long-term business growth.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Fees apply for all service, including workshops, exams, and study packages.</p>	<p>info@oimp.ca</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

Québec – Compilation  
de programmes du  
marché du travail et  
d'apprentissage

Exemples de programmes :

#	Nom du programme	Population cible
1	Programme d'apprentissage en milieu de travail	Jeunes
2	Stages d'exploration - Découvrir	Jeunes
3	Jeunes an action	Jeunes
4	Mesure de formation de la main-d'œuvre	Jeunes
5	Programme d'aide à la recherche d'emploi	Femmes
6	Québec Pluriel	Minorités visibles, jeunes
7	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi	Immigrants
8	Femmes intéressées par les métiers et professions non traditionnels	Femmes
9	Programme objectif emploi	Prestataires d'aide sociale
10	35 ans et +	Travailleurs plus âgés
11	Je m'intègre en français	Formation
12	Cours de boucherie de détail	Formation

#1 – Nom du programme : Le programme d'apprentissage en milieu de travail

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Jeunes</li><li>• Employés</li><li>• Employeurs</li></ul></div>	<p>Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est la formule la plus courante. Ce programme vise les métiers à qualification volontaire, c'est-à-dire ceux qui ne sont soumis à aucune réglementation particulière. Le programme fonctionne selon le principe du compagnonnage. Les compagnes ou compagnons sont des personnes expérimentées qui transmettent leur savoir-faire et leurs compétences à des apprentis, c'est-à-dire à des collègues ayant peu ou pas de compétences reliées au métier qu'ils souhaitent exercer.</p> <p>Dès le début de la formation, les compétences à maîtriser pour exercer le métier sont indiquées dans le carnet d'apprentissage. C'est dans ce carnet que seront détaillés les progrès de la personne en apprentissage.</p>	<p>Les apprentis intéressés doivent avoir 16 ans ou plus et occuper un emploi au Québec dans un des métiers pour lesquels le programme est offert. Il faut communiquer avec le personnel du Centre local d'emploi pour obtenir une liste des métiers admissibles.</p>	<p>Si l'apprentissage en milieu de travail n'est pas disponible, d'autres méthodes peuvent être proposées : apprentissage en ligne, ateliers de formation pratique, mentorat et mises en situation.</p>	<p><a href="http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/qualification-volontaire/apprentissage-en-milieu-de-travail/">http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/qualification-volontaire/apprentissage-en-milieu-de-travail/</a></p>
Prestataire de programme :			Langues disponibles :	Contact :
Gouvernement provincial			Anglais Français	<p>Pour obtenir des renseignements, communiquer avec le personnel du Centre local d'emploi le plus près de chez soi.</p>
Agent de prestation :			Financement :	
Employeur	<p>Les apprentis peuvent acquérir une formation de qualité et accroître leurs chances d'avancement professionnel. Les employeurs profitent d'une formation déjà structurée en fonction des besoins de l'entreprise.</p>		<p>Les employeurs et apprentis participants peuvent être admissibles à la Subvention incitative aux apprentis et/ou à la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti.</p>	

#2 – Nom du programme : Stages d'exploration - Découvrir

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Jeunes</li><li>Chercheurs d'emploi</li></ul>	<p>Le programme aide les jeunes à découvrir un métier ou une profession en participant à un stage d'exploration ou d'observation pour les aider dans leur démarche vers l'emploi.</p> <p>Volet d'exploration : Les jeunes accomplissent des tâches dans un milieu de travail relié à leurs intérêts, pour une durée maximale de 4 semaines. Ils peuvent ainsi se faire valoir auprès de l'employeur et vérifier si leur choix professionnel correspond à leurs attentes.</p>	<p>Pour y participer, les jeunes doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Avoir moins de 25 ans</li><li>Éprouver des difficultés à s'intégrer dans le monde du travail</li></ul>	<p>Les agents du centre local d'emploi évaluent les besoins des participants et proposent un stage en fonction des compétences et des intérêts.</p>	<p><a href="http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/stages-dexploration/">http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/stages-dexploration/</a></p>
Prestataire de programme :	<p>Volet d'observation : Les participants établissent des contacts pour acquérir des connaissances d'une carrière ou d'un métier. Pendant le stage, une personne-ressource les accompagne et leur encadrement est confié à une personne qui travaille dans l'entreprise.</p>		Langues disponibles :	Contact :
Gouvernement provincial			Anglais Français	<p>Pour obtenir des renseignements, communiquer avec le personnel du Centre local d'emploi le plus près de chez soi.</p>
Agent de prestation :			Financement :	
Employeur			<p>Les participants peuvent être admissibles à une aide financière d'Emploi-Québec pour la durée du programme.</p>	

#3 – Nom du programme : Jeunes en action

Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce (CJE : NDG)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Jeunes</li><li>Étudiants</li></ul>	Jeunes en action est un programme destiné aux jeunes adultes qui souhaitent retourner à l'école ou trouver un emploi. Ce programme aide à développer l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle. À travers des rencontres individuelles, des ateliers (en groupe) et des projets d'apprentissage. Il est offert un accompagnement et un soutien financier allant jusqu'à 52 semaines. Ils élaborent un plan d'action personnalisé et explorent les ressources communautaires en vue de les aider à décrocher un emploi et à le conserver.	Conditions d'admissibilité : <ul style="list-style-type: none"><li>Avoir entre 18 et 24 ans</li><li>Être résident de NDG, Côte Saint Luc, Hampstead ou Montréal Ouest</li><li>Être ni aux études ni en emploi</li><li>Avoir et/ou vouloir identifier un objectif professionnel et être motivé pour atteindre l'objectif fixé</li></ul>	Objectifs du projet : <ul style="list-style-type: none"><li>Développer des compétences professionnelles</li><li>Développer des compétences sociales</li><li>Développer des compétences personnelles</li></ul>	<a href="http://cje-ndg.com/emploi-2/jeunes-en-action/?lang=en">http://cje-ndg.com/emploi-2/jeunes-en-action/?lang=en</a>
Prestataire de programme :	Les ateliers portent sur des techniques de recherche d'emploi, les communications efficaces et des leçons de français.		Langues disponibles :	Contact :
Organisation sans but lucratif			Anglais Français	Communiquer avec Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce pour obtenir d'autres renseignements.
Agent de prestation :			Financement :	
Organisation sans but lucratif			Les participants admissibles peuvent avoir droit à une aide financière.	



#4 -Nom du programme : Mesure de formation de la main-d'œuvre

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Jeunes</li></ul>	<p>Le programme Mesure de formation de la main-d'œuvre aide les jeunes qui ont besoin de formation pour garder un emploi ou en trouver un. Il offre une aide financière durant la formation et le remboursement de frais liés à la formation.</p> <p>Les jeunes obtiennent de l'aide pour trouver et suivre des programmes de formation qui les aideront à conserver un emploi et à y évoluer, ou trouver des perspectives d'emploi. Exemples de programmes de formation admissibles :</p>	<p>Critères d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Avoir au moins 16 ans</li><li>Avoir quitté les études à temps plein depuis au moins 24 mois</li><li>Risquer d'être longtemps sans emploi à cause d'un manque de formation</li><li>Ne pas être admissible à des programmes de prêts et bourses</li><li>Être admissible au programme de formation choisi</li></ul>	<p>Un agent évaluera les besoins et établira un plan de formation pour les personnes intéressées au programme.</p>	<p><a href="http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/formation/mesure-de-formation-de-la-main-doeuvre/">http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/formation/mesure-de-formation-de-la-main-doeuvre/</a></p>
Prestataire de programme :	<ul style="list-style-type: none"><li>Cours d'alphabétisation (lecture/ écriture/ mathématiques)</li><li>Cours de francisation</li><li>Formation technique de niveau collégial</li><li>Programmes universitaires de courte durée comme les certificats</li><li>Activités d'entraînement à la tâche</li></ul>		Langues disponibles :	Contact :
Gouvernement provincial			Anglais Français	<p>Pour obtenir des renseignements, communiquer avec le personnel du Centre local d'emploi le plus près de chez soi.</p>
Agent de prestation :			Financement :	
Établissement d'enseignement / de formation			<p>De l'aide financière est disponible selon le programme. Frais admissibles : droits de scolarité et frais de séjour, si applicable.</p>	

#5 -Nom du programme : Programme d'aide à la recherche d'emploi  
Centre des femmes de Montréal

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<div><div>• Immigrantes</div><div>• Femmes</div></div>	<div><div>Le programme d'aide à la recherche d'emploi cherche à mettre à jour les connaissances, les habiletés et les aptitudes essentielles des femmes immigrantes. Les intervenants du programme proposent des ressources pour apprivoiser la nouvelle réalité du milieu de travail canadien et celles du marché du travail québécois.</div><div>L'atelier de groupe de 7 semaines aide à identifier les compétences professionnelles et personnelles, à élaborer un plan d'action pour la recherche d'emploi, gérer les obstacles à l'intégration et identifier des techniques pour conserver un emploi.</div><div>Les participantes apprennent ultimement à réaliser l'adéquation entre les qualifications et la profession à exercer, et à s'adapter aux réalités du marché du travail.</div></div>	<div>Communiquer avec le Centre des femmes de Montréal pour connaître les critères d'admissibilité.</div>	<div>Également disponible : atelier de groupe de 4 semaines (uniquement en français) mettant l'accent sur la préparation à une entrevue, les rencontres de suivi et des outils pour la recherche d'emploi.</div>	<div><a href="https://centredesfemmesdemtl.org/nouvelles-arrivantes">https://centredesfemmesdemtl.org/nouvelles-arrivantes</a></div>
Prestataire de programme :			Langues disponibles :	Contact :
<div>Organisation sans but lucratif</div>			<div>Français</div> <div>Counseling individuel disponible en français et en anglais.</div>	<div>Communiquer avec le Centre des femmes de Montréal pour obtenir des renseignements</div>
Agent de prestation :			Financement :	
<div>Organisation sans but lucratif</div>			<div>Financé en partie par des dons.</div>	

#6 – Nom du programme : Programme pour les communautés culturelles et les minorités visibles - Québec Pluriel

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jeunes</li><li>• Jeunes autochtones</li><li>• Minorités visibles</li></ul>	Québec Pluriel est un programme de mentorat pour les jeunes issus des communautés culturelles ou des minorités visibles afin de les aider dans leurs recherches d'emploi. Les participants bénéficient de l'accompagnement de mentors et de conseillers en orientation professionnelle, et participent à des séances de réseautage et des ateliers. Services : stratégies de recherche d'emploi, formation socioprofessionnelle et familiarisation aux réalités du marché du travail québécois.	Critères d'admissibilité : <ul style="list-style-type: none"><li>• Être citoyen canadien ou résident permanent</li><li>• Avoir entre 16 et 35 ans</li><li>• Être issu des communautés culturelles ou des minorités visibles</li></ul> Une ou un adulte de tout âge, de toute origine peut être mentor(e). Les mentors doivent connaître le marché du travail québécois depuis au moins cinq ans.	Le programme est offert par des organisations dans les villes suivantes : Gatineau, Longueuil, Montréal, Québec et Sherbrooke.	<a href="http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/citizens/finding-a-job/employment-assistance-services/quebec-pluriel-program-for-cultural-communities-and-visible-minorities/">http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/citizens/finding-a-job/employment-assistance-services/quebec-pluriel-program-for-cultural-communities-and-visible-minorities/</a>
Prestataire de programme :	Pendant 12 semaines, les participants rencontrent un mentor une fois par semaine, qui fait partager ses connaissances du marché du travail, les parcours de carrière possibles ainsi que sa passion pour sa profession. Ces relations aident les participants à élaborer des stratégies pour accéder au marché du travail.		Langues disponibles :	Contact :
Gouvernement provincial			Anglais Français  Dans certains centres, les services ne sont offerts qu'en français.	Communiquer avec le centre local d'emploi pour obtenir des renseignements.
Agent de prestation :			Financement :	
Gouvernement provincial			Le programme de mentorat est gratuit pour les participants et le ou la mentor(e).	

#7 – Nom du programme : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Immigrants</li><li>Chercheurs d'emploi</li></ul>	PRIIME aide les immigrants à obtenir leur premier emploi au Canada dans leur métier ou profession. Les participants intéressés obtiennent une évaluation personnelle et de l'accompagnement pour la recherche d'un emploi. Les agents de programme des centres d'emploi du Québec offrent des consultations et des autorisations de programme. Les participants obtiennent de la formation et un soutien en vue de leur intégration dans le marché du travail québécois.	Critères d'admissibilité : <ul style="list-style-type: none"><li>Avoir obtenu la résidence permanente depuis moins de 5 ans, ou</li><li>Appartenir à une minorité visible</li><li>Avoir peu ou pas d'expérience dans son métier ou profession en Amérique du Nord</li></ul>	Les stages doivent mener à un emploi permanent.	<a href="http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/integrer-un-emploi/programmes-dintegration-a-lemploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/">http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/integrer-un-emploi/programmes-dintegration-a-lemploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/</a>
Prestataire de programme :	Une fois accepté au programme, les agents travaillent avec les employeurs pour offrir des stages et un financement.		Langues disponibles :	Contact :
Gouvernement provincial			Anglais Français	Communiquer avec le centre local d'emploi pour obtenir des renseignements.
Agent de prestation :			Financement :	
Employeur			Les employeurs participants peuvent être admissibles à recevoir un soutien au salaire durant toute la durée du stage (30 à 52 semaines).	

#8 – Nom du programme : Femmes intéressées par les métiers et professionsnon traditionnels  
Centre des femmes de Montréal

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Femmes</li></ul>	<p>Le programme facilite l'intégration en emploi ainsi que l'accès à des programmes de formation de femmes qui désirent faire carrière dans les domaines professionnels typiquement masculins.</p> <p>Le programme comporte deux grands volets :</p> <p>Programme « Action-Réaction » : aide à la recherche d'emploi qui précise l'objectif de carrière et aide les femmes à développer des compétences professionnelles. Les femmes font un stage en entreprise et élargissent ainsi leur réseau de contacts.</p> <p>Programme « Virage » : encourage les femmes à explorer des métiers et professions non traditionnels, et à échanger avec des travailleuses du domaine. Elles apprennent aussi à effectuer un transfert de compétences vers un nouveau secteur.</p>	<p>Communiquer avec le Centre des femmes de Montréal pour connaître les critères d'admissibilité.</p>	<p>Le programme offre aussi des projets de formation et des références de candidatures spécialisées.</p>	<p><a href="http://en.centredesfemmesdemtl.org/women-interested-in-non-traditional-trades-and-professions">http://en.centredesfemmesdemtl.org/women-interested-in-non-traditional-trades-and-professions</a></p>
Prestataire de programme :			Langues disponibles :	Contact :
Organisation sans but lucratif			Français	Communiquer avec le Centre des femmes de Montréal pour obtenir des renseignements.
Agent de prestation :			Financement :	
Organisation sans but lucratif			Financé en partie par des dons.	

#9 – Nom du programme : Programme objectif emploi

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<div><div>Chercheurs d'emploi</div><div>Prestataires d'aide sociale</div></div>	<div>Le programme objectif emploi prévoit un soutien du revenu et un accompagnement personnalisé pendant un maximum de 2 ans pour que les personnes participantes puissent intégrer le marché du travail et acquérir une autonomie financière. Les soutiens personnalisés : acquérir des compétences et développer des habiletés sociales.</div>	<div>Le programme cible les prestataires d'aide sociale. D'autres critères d'admissibilité peuvent s'appliquer.</div>	<div>Les participants peuvent également avoir droit au remboursement de frais additionnels, tels les frais de garde d'enfants, de transport ou de scolarité.</div>	<div><a href="http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/obtenir-une-aide-financiere/programme-objectif-emploi/">http://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/citoyens/obtenir-une-aide-financiere/programme-objectif-emploi/</a></div>
Prestataire de programme :	<div>La formation est personnalisée et prend en compte les besoins, les forces et les objectifs d'emploi des participants. Ils obtiennent un plan d'intégration à l'emploi axé sur leurs propres besoins.</div> <div>Les participants peuvent recevoir une allocation de participant selon les activités de formation réalisées.</div>		Langues disponibles :	Contact :
<div>Gouvernement provincial</div>			<div>Anglais Français</div>	<div>Communiquer avec le Centre local d'emploi pour obtenir des renseignements.</div>
Agent de prestation :			Financement :	
<div>Établissement d'enseignement / de formation Gouvernement provincial</div>			<div>Allocations :</div> <div>38 \$/semaine pour la recherche active d'emploi 60 \$/semaine pour le développement des compétences 38 \$/semaine pour le développement des habiletés sociales</div>	

#10 – Nom du programme : 35 ans et +

Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce (CJE-NDG)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>• Travailleurs plus âgés</li><li>• Chercheurs d'emploi</li></ul>	<p>Service d'aide à l'emploi d'une durée de 4 à 6 semaines fournissant un accompagnement individualisé et des rencontres hebdomadaires sur les techniques de recherche d'emploi. Les intervenants du programme aident les participants à fixer des objectifs de carrière clairs et à comprendre les techniques proactives de recherche d'emploi pour surmonter les obstacles et les défis à l'obtention d'un emploi.</p>	<p>Conditions d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 35 ans et plus</li><li>• Avoir une maîtrise du français et/ou de l'anglais</li><li>• Être citoyen canadien ou résident permanent</li><li>• Être sans emploi ou sous-employé</li><li>• Ne pas être engagé sur une autre mesure d'Emploi-Québec et avoir un objectif de carrière identifié</li></ul>	<p>Services du programme : élaborer un plan d'action de carrière, ateliers interactifs, services bilingues, counseling, et recherche d'offres d'emploi.</p>	<p><a href="http://cje-ndg.com/35-ans-et-2/35-ans-et/?lang=fr">http://cje-ndg.com/35-ans-et-2/35-ans-et/?lang=fr</a></p>
Prestataire de programme :	<p>Les participants apprennent à améliorer les compétences nécessaires à l'employabilité, y compris la rédaction d'un CV et des techniques d'entrevue.</p> <p>Avantages du programme : retour à l'emploi aux études ou formation, autonomie dans la recherche d'emploi.</p>		Langues disponibles :	Contact :
<p>Organisation sans but lucratif</p>			<p>Anglais Français</p>	<p>Communiquer avec Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce pour obtenir des renseignements.</p>
Agent de prestation :			Financement :	
<p>Organisation sans but lucratif</p>			<p>Fourni par Emploi-Québec.</p>	

#11 – Nom du programme : Je m’intègre en Français

Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce (CJE-NDG)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Immigrants</li><li>Chercheurs d'emploi</li><li>Jeunes</li><li>Prestataires d'aide sociale</li></ul>	<p>Ce projet aide des personnes qui ont déjà complété une démarche de francisation ou qui possède un niveau intermédiaire en français. Les participants pratiquent le français par le biais de rencontres ponctuelles et de groupe dans le but de faciliter leur intégration au marché du travail québécois.</p> <p>Les participants améliorent l'usage du français à l'oral : mieux s'exprimer en français, mieux comprendre les autres et se faire comprendre.</p>	<p>Conditions d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Être immigrant anglophone né au Canada</li><li>Être légalement autorisé à travailler au Canada</li><li>Pouvoir s'exprimer de façon fonctionnelle en français</li><li>Être prestataire de l'assurance-emploi, de l'aide sociale ou ne pas avoir de source de revenu</li></ul>	<p>Le programme est d'une durée de 13 semaines et se termine par un stage de 2 semaines.</p> <p>Les participants font des visites externes à des événements culturels et d'employeurs durant leur formation.</p>	<p><a href="http://cje-ndg.com/stages-projects/je-mintegre-en-francais/?lang=fr">http://cje-ndg.com/stages-projects/je-mintegre-en-francais/?lang=fr</a></p>
Prestataire de programme :	<p>Le programme comprend des ateliers interactifs sur l'employabilité, des informations sur les opportunités d'emploi avec des partenaires locaux, et des stages lorsqu'ils sont disponibles.</p>		Langues disponibles :	Contact :
Organisation sans but lucratif			Français	<p>Communiquer avec Carrefour Jeunesse-Emploi Notre-Dame-de-Grâce pour obtenir des renseignements.</p>
Agent de prestation :			Financement :	
Organisation sans but lucratif			Fourni par Emploi Québec.	



#12 – Nom du programme : Cours de boucherie de détail

Lester B. Pearson Continuing Education

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Étudiants</li></ul>	Ce cours d'apprentissage de 8 mois enseigne des techniques et produits associés aux viandes dans le but de poursuivre une profession dans l'industrie des aliments. Les étudiants apprennent des techniques de boucherie pour le bœuf, le veau, le porc, l'agneau et le poulet. Des bouchers spécialisés accompagnent les étudiants sur toute la démarche, de la ferme au comptoir, y compris les techniques de découpe et le fonctionnement de machines à viandes.	Préalables : cours de mathématiques du secondaire 3, ainsi que des exigences liées au français et à l'anglais.	Les diplômés travaillent habituellement dans des postes du secteur de l'alimentation tels que les restaurants, une boucherie de détail et des supermarchés.	<a href="http://www.lbpce.ca/butchery">http://www.lbpce.ca/butchery</a>
Prestataire de programme :	Le programme vise à faciliter la transition des études et de la formation, vers une profession. Les stages organisés à la fin du programme facilitent cette transition pour les étudiants.  Il s'agit du seul programme de boucherie offert dans les deux langues au Québec.		Langues disponibles :	Contact :
Établissement d'enseignement			Anglais Français	Communiquer avec le PACC Career Centre pour obtenir des renseignements et connaître les conditions d'admission.
Agent de prestation :			Financement :	
Établissement d'enseignement			Frais de scolarité et autres.	

Nouveau-Brunswick –  
Compilation de  
programmes du  
marché du travail et  
d'apprentissage

Exemples de programmes :

#	Nom du programme	Population cible
1	Programme de placement d'été pour étudiants	Jeunes autochtones
2	Le Fonds d'emploi pour les jeunes	Jeunes
3	Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique	Immigrants
4	Nouvelles Bottes – Le progrès des femmes dans les métiers	Femmes
5	Aptitudes à l'emploi	Général
6	Bonification salariale à l'employeur - Accroissement de l'emploi	Général
7	Programme Compétences essentielles au travail (CET)	Général
8	Fonds de développement économique et d'innovation pour le nord du Nouveau-Brunswick	Général
9	Programme des services d'emploi – Service d'ajustement	Général

#1 – Nom du programme : Programme de placement d’été pour étudiants

Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Jeunes autochtones</li><li>Étudiants</li></ul>	<p>Le programme de placement d’été pour étudiants aide les jeunes à trouver un emploi d’été leur permettant d’acquérir de nouvelles compétences et de l’expérience de travail. Le programme encourage également les employeurs hôtes à soumettre une demande.</p> <p>Les agents de programme font leur possible pour placer les étudiants dans des organisations où ils pourront acquérir des compétences valables et/ou accomplir des tâches correspondant à leur formation et à leurs aspirations professionnelles.</p>	<p>Conditions d’admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Avoir entre 16 et 30 ans</li><li>Être un Autochtone vivant hors réserve</li><li>Être aux études et compter y retourner à l’automne</li></ul> <p>La priorité est accordée aux étudiants poursuivant des études postsecondaires. Toutes les demandes doivent être accompagnées d’un CV.</p>	<p>Le programme vise à fournir des emplois auprès d’organismes sans but lucratif ou d’autres organismes à vocation communautaire offrant des services valables.</p>	<p><a href="http://www.nbapc.org">http://www.nbapc.org</a></p> <p><a href="http://www.nbapc.org/Student%20Application%20for%20NBAPC%20ASETS%20Summer%20Student%20Program.pdf">http://www.nbapc.org/Student Application for NBAPC ASETS Summer Student Program.pdf</a></p> <p><a href="http://www.nbapc.org/Employer%20Application%20for%20NBAPC%20ASETS%20Summer%20Student%20Program.pdf">http://www.nbapc.org/Employer Application for NBAPC ASETS Summer Student Program.pdf</a></p>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Conseil autochtone			Les employeurs hôtes verseront un salaire aux étudiants participants.	Communiquer avec le Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick à Fredericton, pour obtenir des renseignements.
Agent de prestation :				
<ul style="list-style-type: none"><li>Organisation sans but lucratif</li><li>Employeur</li></ul>				

#2 – Nom du programme : Le Fonds d’emploi pour les jeunes

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<div><div>• Jeunes</div><div>• Employeurs</div></div>	<p>Le Fonds d’emploi pour les jeunes (FEJ) est un programme axé sur l’expérience de travail qui est destiné aux jeunes. Il offre à ces derniers la possibilité de développer des compétences en milieu de travail, de bénéficier d’une formation et de mentorat avant de trouver un emploi convenable au Nouveau-Brunswick. Les jeunes sont jumelés par un gestionnaire de cas qui facilite leur placement auprès d’un employeur admissible pour une expérience de travail de 26 semaines (c.-à-d. 6 mois).</p>	<p>Les jeunes :</p> <div><div>• doivent avoir la citoyenneté canadienne ou un statut de résident permanent;</div><div>• doivent être sans emploi, sous-employés ou travailler moins de 15 heures par semaine</div><div>• doivent résider au Nouveau-Brunswick</div><div>• doivent avoir un plan d’action pour l’emploi et un CV, et avoir été aiguillés par un conseiller en emploi</div><div>• doivent être âgés entre 18 à 29 ans</div><div>• ne doivent pas étudier à temps plein.</div></div>	<p>Autres conditions :</p> <div><div>• Les élèves du secondaire qui obtiendront leur diplôme, et qui ne prévoient pas fréquenter un établissement postsecondaire à temps plein et qui prévoient intégrer immédiatement le marché du travail après leurs études secondaires peuvent présenter une demande dans le cadre du programme pour un placement débutant après l’obtention du diplôme.</div><div>• Le placement doit être de 30 heures par semaine, pendant 26 semaines consécutives.</div><div>• L’emploi doit correspondre à l’objectif professionnel de la personne tel qu’il est énoncé dans le plan d’action pour l’emploi.</div><div>• La priorité sera accordée aux employeurs qui ont l’intention de retenir le participant après le placement.</div></div>	<p><a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201375.Youth_Employment_Fund.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201375.Youth_Employment_Fund.html</a></p> <p><a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/FondsDEmploiPourLesJeunesLignesDirectrices.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/FondsDEmploiPourLesJeunesLignesDirectrices.pdf</a></p> <p><a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/Information_for_Employers_F.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/Information_for_Employers_F.pdf</a></p>
<div><div>Prestataire de programme :</div><div>Gouvernement provincial</div></div>	<p>Le programme offre un point d’entrée menant à un emploi à long terme pour les personnes sans emploi âgées de 18 à 29 ans qui doivent acquérir l’expérience professionnelle définie dans le cadre de leur plan d’action-emploi.</p>			
<div><div>Agent de prestation :</div><div>Employeur</div></div>				
			<div><div>Financement :</div><div>100 % du salaire sera offert pour 30 heures par semaine pour une durée allant jusqu’à un maximum de 26 semaines - fourni par le ministère de l’Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.</div></div>	<div><div>Contact :</div><div>Communiquer avec le bureau local de la direction des Services d’emploi et d’apprentissage continu.</div></div>

#3 – Nom du programme : Programme pilote en matière d’immigration au Canada atlantique

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<div><div>• Immigrants</div><div>• Employeurs</div></div>	<p>Le programme vise à combler des postes vacants à l'aide de travailleurs qualifiés afin de résoudre les écarts de main-d'œuvre. Grâce au programme, les employeurs soutiennent des travailleurs étrangers qualifiés pour les aider à obtenir la résidence permanente, et leur offrent des ressources et un soutien pour faciliter l'établissement des travailleurs et de leur famille.</p> <p>Ce projet pilote de trois ans encourage les employeurs à embaucher des travailleurs permanents.</p>	<p>Pour amorcer le processus de demande et devenir un employeur désigné, une entreprise participante doit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• accepter d'embaucher des candidats internationaux pour des postes non saisonniers à temps plein</li><li>• doit être bien établie et en règle</li><li>• doit s'engager à répondre aux besoins en réinstallation et en soutien des nouveaux travailleurs.</li></ul>	<p>La seconde étape du programme, soit celle de répondant, exige que les employeurs désignés trouvent et sélectionnent des candidats appropriés et présentent une demande pour endosser chaque participant individuel.</p>	<div><div><a href="https://www.bienvenueenb.ca/content/wel-bien/fr/Employeurs_qui_embauchent/content/Programme_pilote_en_matiere_dimmigration_au_Canada_atlantique.html">https://www.bienvenueenb.ca/content/wel-bien/fr/Employeurs_qui_embauchent/content/Programme_pilote_en_matiere_dimmigration_au_Canada_atlantique.html</a></div><div><a href="https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique/embaucher-immigrant.html">https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique/embaucher-immigrant.html</a></div><div><a href="https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/bureau-limmigration/programme-pilote-dimmigration-au-canada-atlantique-employeurs">https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/bureau-limmigration/programme-pilote-dimmigration-au-canada-atlantique-employeurs</a></div></div>
Prestataire de programme :	<p>La demande comporte deux étapes :</p> <p>1. Certification de l'employeur comme employeur désigné</p> <p>2. Certification de l'employeur comme répondant de l'employé</p>		Financement :	Contact :
Gouvernements fédéral et provincial			<p>Le gouvernement provincial n'exige aucun frais pour participer au programme. Le financement est offert par le gouvernement fédéral.</p>	<p>Pour en savoir plus, communiquer avec AIPP-PPIA@gnb.ca</p>
Agent de prestation :				
Employeur				

#4 – Nom du programme : Nouvelles Bottes – Le progrès des femmes dans les métiers

Programme Mentor Apprenti du Nouveau-Brunswick (PMA-NB)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Femmes</li><li>Chercheurs d'emploi</li></ul>	<p>Ce programme de trois ans a été lancé afin d'améliorer le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction au Nouveau-Brunswick. Le programme accepte 15 participantes pour 8 métiers pendant toute la formation. Elles obtiennent un soutien, du mentorat, des compétences de résolution de problèmes ainsi que l'accès à des ressources.</p> <p>Le programme Nouvelles Bottes cherche à cerner les causes fondamentales du déséquilibre entre les sexes dans les métiers. À la fin du programme, on anticipe une hausse de 15 % du nombre de femmes exerçant des métiers.</p>	<p>Les participantes ont déjà été choisie pour le programme.</p> <p>Quelques données sur la cohorte actuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Âgées entre 19 et 50 ans</li><li>Résidentes du Nouveau-Brunswick</li><li>Célibataires et mères de famille</li><li>Bloc 1 : statut d'apprenti</li></ul>	<p>Le programme Nouvelles Bottes a débuté avec les participantes sélectionnées. Un programme similaire pourrait être développé pour le secteur de l'agroalimentaire.</p>	<p><a href="https://www.nb-map.ca/new-boots.html">https://www.nb-map.ca/new-boots.html</a></p>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Organisation sans but lucratif			Financement fourni par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.	Programme Mentor Apprenti du Nouveau-Brunswick (PMA-NB)
Agent de prestation :				
<ul style="list-style-type: none"><li>Employeurs</li><li>Établissements d'enseignement</li></ul>				

#5 – Nom du programme : Aptitudes à l'emploi

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Chercheurs d'emploi</li></ul>	<p>Le programme Aptitudes à l'emploi offre aux personnes sans emploi, qui ont besoin d'un placement en milieu de travail pour surmonter un obstacle à l'emploi déterminé dans leur plan d'action pour l'emploi, des possibilités d'acquérir de l'expérience.</p> <p>En plaçant une personne auprès d'un employeur, celle-ci peut s'efforcer de devenir employable en établissant un objectif de carrière, en développant des compétences ou en répondant à des besoins précis.</p>	<p>Conditions d'admissibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Doit résider au Nouveau-Brunswick</li><li>Doit être citoyen canadien ou résident permanent</li><li>Doit avoir un plan d'action pour l'emploi et doit avoir été aiguillée par un conseiller en emploi ou un gestionnaire de cas</li><li>Doit avoir 18 ans et ne doit pas avoir fréquenté d'établissement d'enseignement depuis au moins six mois.</li></ul>	<p>Le placement ne doit pas supplanter des employés permanents mis à pied, en congé annuel, parental ou de maladie.</p>	<p><a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.5102.Work_Ability.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.5102.Work_Ability.html</a></p> <p><a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/WA_Guidelines_F.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/WA_Guidelines_F.pdf</a></p>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Gouvernement provincial			Une subvention salariale est disponible pour les employeurs pour une période maximale de 40 heures par semaine.	Communiquer avec le bureau local de la direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu.
Agent de prestation :				
<ul style="list-style-type: none"><li>Gouvernement provincial</li><li>Employeur</li></ul>				

#6 – Nom du programme : Bonification salariale à l'employeur - Accroissement de l'emploi

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Chercheurs d'emploi</li><li>Employeurs</li></ul>	Le programme est un effort collaboratif visant à renforcer les relations employeurs/employés au Nouveau-Brunswick. Une subvention salariale temporaire est offerte aux employeurs pour encourager à créer des emplois permanents pour les chercheurs d'emploi de la province. Durant la période de subvention salariale, l'employeur doit être prêt à fournir de la formation. Dans l'ensemble, le programme vise à développer les compétences d'emploi et l'employabilité, tout en offrant des perspectives d'emploi durables aux chercheurs d'emploi et aux personnes appartenant à certains groupes.	<p>Le participant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Doit être sans emploi.</li><li>Doit être admissible à l'assurance-emploi (A.-E.) (à l'exception des membres d'un groupe prioritaire ou un diplômé postsecondaire récent).</li><li>Doit demeurer au Nouveau-Brunswick</li></ul> <p>La priorité sera accordée aux :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Autochones</li><li>Prestataires de l'aide sociale</li><li>Minorités visibles</li><li>Personnes handicapées</li><li>Travailleurs plus âgés</li><li>Nouveaux arrivants au Canada</li></ul> <p>Les employeurs doivent être une entreprise du secteur privé, un organisme sans but lucratif ou les Premières Nations</p>	Le programme couvrira à hauteur de 70 % du salaire horaire d'employés appartenant à un groupe prioritaire (voir la liste sous « Critères »).	<a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.6935.Employer_Wage_Incentive_-_Workforce_Expansion_.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.6935.Employer_Wage_Incentive_-_Workforce_Expansion_.html</a>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Gouvernement provincial			Subvention salariale jusqu'à concurrence de 50 % du taux horaire, jusqu'à 8 \$ l'heure. Les employeurs doivent soumettre un formulaire de réclamation salariale dans le cadre du programme.	Communiquer avec le bureau local de la direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu.
Agent de prestation :				
<ul style="list-style-type: none"><li>Gouvernement provincial</li><li>Employeur</li></ul>				



#7 – Nom du programme : Programme Compétences essentielles au travail (CET)

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Chercheurs d'emploi</li><li>Employeurs</li><li>Employés</li><li>Prestataires de l'aide sociale</li></ul>	<p>Le programme Compétences essentielles au travail (CET) a pour but d'aider les adultes qui ont un emploi ou qui sont à la recherche d'un emploi et qui ont besoin de compétences essentielles supplémentaires (lecture et capacité de raisonnement, et stratégies pour le travail d'équipe) pour réussir.</p> <p>Les activités d'apprentissage sont axées sur les tâches précises associées au poste actuel ou au métier souhaité d'une personne. Suite à une évaluation des besoins, l'employé participant obtient un soutien soutenu pendant toute la durée du programme.</p>	<p>Le programme s'adresse aux apprenants adultes de 18 ans et plus qui sont sans emploi, occupent un emploi et/ou sont des apprentis.</p> <p>Les participants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ont des compétences qui se situent en dessous du niveau fonctionnel dans une ou plusieurs compétences essentielles, y compris dans au moins une compétence en littératie,</li><li>ont un objectif professionnel,</li><li>font l'objet d'une gestion de cas par l'intermédiaire de Développement de l'emploi, de Développement social, de la Justice et Sécurité publique ou de Travail sécuritaire NB.</li></ul>	<p>Les participants sont évalués par rapport à neuf compétences essentielles avant d'accéder au programme.</p> <p>Ces compétences sont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lecture</li><li>- Utilisation des documents</li><li>- Rédaction</li><li>- Calcul</li><li>- Communication verbale</li><li>- Travail d'équipe</li><li>- Capacité de raisonnement</li><li>- Utilisation des ordinateurs</li><li>- Formation continue</li></ul>	<p><a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.200971.Workplace_Essential_Skills_Program_(WES).html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.200971.Workplace_Essential_Skills_Program_(WES).html</a></p> <p><a href="https://www.gnb.ca/redirect/0105/WES/CompetencesEssentielles.pdf">https://www.gnb.ca/redirect/0105/WES/CompetencesEssentielles.pdf</a></p>
Prestataire de programme :	<p>Pour les employeurs, le programme peut aider à combler des pénuries de main-d'œuvre, à renforcer l'esprit d'équipe et la collaboration, et à identifier des stratégies pour améliorer la culture du milieu de travail.</p>		Financement :	Contact :
Gouvernement provincial			Les cours sont gratuits pour les résidents du Nouveau-Brunswick.	Communiquer avec le bureau local de la direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu.
Agent de prestation :				
Gouvernement provincial				

#8 – Nom du programme : Fonds de développement économique et d’innovation pour le nord du Nouveau-Brunswick

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Employeurs</li></ul>	<p>Le programme peut appuyer des initiatives commerciales et non commerciales qui créeront des retombées économiques pour le nord du Nouveau-Brunswick.</p> <p>Priorités de financement : projets qui mettent l’accent sur la planification et l’acquisition active de compétences (comme de nouvelles possibilités d’apprentissage aux travailleurs afin de les aider à développer et à renforcer la qualité de vie et du travail dans les régions rurales), et les initiatives pour les jeunes (dont les projets qui favorisent et cultivent l’esprit d’entrepreneuriat chez les jeunes).</p>	<p>Les régions admissibles pour de l’aide financière sont celles incluses dans les frontières des comtés de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Victoria</li><li>Madawaska</li><li>Restigouche</li><li>Gloucester</li></ul>	<p>Toutes les initiatives devraient être parrainées par un ministère, un organisme ou une corporation de la Couronne afin d’être admissibles pour une aide financière du programme.</p>	<p><a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201252.Northern_New_Brunswick_Economic_Development_and_Innovation_Fund.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201252.Northern_New_Brunswick_Economic_Development_and_Innovation_Fund.html</a></p>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Gouvernement provincial			Fonds de développement économique et d’innovation pour le nord du Nouveau-Brunswick	Communiquer avec la division du Développement régional, à Fredericton
Agent de prestation :				
Gouvernement provincial				

#9 – Nom du programme : Programme des services d’emploi – Service d’ajustement

Groupe cible :	Description du programme :	Critères :	Remarques :	Liens :
<ul style="list-style-type: none"><li>Employeurs</li><li>Industrie</li></ul>	<p>Les Services d'aide à l'adaptation visent à encourager, appuyer et faciliter la gestion des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail pour l'industrie et les employeurs. Du financement est disponible pour aider les entreprises pour résoudre les questions de main-d'œuvre, en partenariat.</p> <p>Le projet vise à résoudre deux grands problèmes du marché du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>les postes à pourvoir</li><li>des taux de chômage élevés</li></ul>	<p>Demandeurs admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>les employeurs</li><li>les associations d'employeurs</li><li>les groupes communautaires</li><li>les associations d'industrie</li><li>les Premières Nations</li></ul> <p>Les projets doivent se faire en partenariat pour résoudre ces problèmes du marché du travail.</p>	<p>Exemples d'activités admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>la gestion des ressources humaines pour les entreprises ou les secteurs confrontés à un changement ou à une expansion</li><li>la formation sur des compétences non techniques visant à améliorer les compétences des employés (de petites et moyennes entreprises) ayant trait à leur emploi actuel.</li></ul>	<p><a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/services/services_renderer.16956.Adjustment_Services_-_Employment_Services_.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/services/services_renderer.16956.Adjustment_Services_-_Employment_Services_.html</a></p> <p><a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/Adjustment_Services_Guidelines_F.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/Adjustment_Services_Guidelines_F.pdf</a></p>
Prestataire de programme :			Financement :	Contact :
Gouvernement provincial	<p>Ces problèmes peuvent découler de diverses situations :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>la rationalisation de l'industrie,</li><li>des pénuries de main-d'œuvre,</li><li>une pénurie d'occasions d'emploi à l'année, et/ou</li><li>l'insuffisance de ressources organisationnelles pour la gestion des RH.</li></ul>		<p>Communiquer avec votre bureau régional de l'emploi pour discuter du financement disponible. Financement offert par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.</p>	<p>Communiquer avec le bureau local de la direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu.</p>
Agent de prestation :				
Employeur				

# Nova Scotia – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Mi’Kmaq Employment Training Secretariat	Indigenous
2	Youth Employability Program	Youth
3	Bridge to Work Program	Youth
4	Fast Forward Program	Social Assistance Recipients
5	START Program	General
6	Skills Development Program	Social Assistance Recipients
7	Canada-Nova Scotia Job Fund Agreement	General
8	SkillsonlineNS	Training
9	Food Handler Educational Program	Training

#1 - Program Name: Mi'Kmaq Employment Training Secretariat (METS)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div>• Aboriginal peoples</div>	<p>METS offers a variety of employment training programs and services designed to help Aboriginal individuals succeed in the Nova Scotia workforce. Among the programs provided are:</p> <p>Work Experience program: helps individuals receive hands-on experience and training while earning Employment Insurance eligible wages. For every hour of theory instruction, participants provide 4 hours of hands-on work.</p> <p>Employment Maintenance program: assists those who are unemployed or about to become unemployed to gain new skills and upgrade previous skills training. Participants focus on communication, work ethic, and interpersonal skills.</p>	<p>Most programs and services are intended for adults aged 19 and above who are out of school (not including the youth employment program).</p> <p>Additional program eligibility may apply.</p>	<p>Services also include:</p> <p>Mobility Experience program: provides financial assistance to those with confirmed employment or an interview in another community more than 150 km away.</p> <p>Project based training: those needing specific training to enter or re-enter the workforce can do so with this program. It offers a combination of formal theory and practical application.</p>	<a href="http://www.mets.ca/index.php?page=3">http://www.mets.ca/index.php?page=3</a>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Aboriginal department</div>			<p>Contact METS for funding availability.</p>	<p>Mi'Kmaq Employment Training Secretariat, Cole Harbour.</p>
Delivery Agent:				
<div>Aboriginal department</div>				

#2 - Program Name: Youth Employability Program (YEP)

Centre for Entrepreneurship Education and Development

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Youth</li><li>Social assistance recipients</li></ul>	<p>YEP is an outreach program designed to motivate youth to explore their interests and achieve their goals through access to education, employment opportunities, and resources. The program helps participants access programming and resources within their community.</p> <p>Program officials assist participants in applying for identification (Social Insurance Number or provincial health card) necessary for employment and suggest strategies for problem solving skills.</p>	<p>Eligible youth must be aged 15-21, in need of educational or employment support, and connected to income assistance.</p> <p>Youth may also belong to foster care or a childcare facility.</p>	<p>The program aims to support pre-employment, early-employment, and re-employment for their participants. Additional workshops are also included for at-risk youth.</p>	<p><a href="https://www.ceed.ca/youth-programming/youth-employability-program/">https://www.ceed.ca/youth-programming/youth-employability-program/</a></p>
Program Provider:	<p>Youth participants must be connected directly or indirectly (through their parents) to income assistance.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Funding is available for transportation, school fee, and employment or educational needs.</p>	<p>Contact <a href="mailto:info@ceed.ca">info@ceed.ca</a> for more information.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Not-for-profit organization</li><li>Educational institutional</li></ul>				

#3 - Program Name: Bridge to Work Program

Immigration Services Association of Nova Scotia

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div>• Immigrants</div>	<div>The Bridge to Work program helps immigrants gain local work experience and gain a better understanding of the Canadian work environment. It helps those prepared to work in an entry-level position to learn about various careers and positions available and provides employability training workshops.</div> <div>These workshops teach workplace skills and workplace culture, English language vocabulary for safety training, and practice interviews.</div>	<div>Eligible participants should be interested in working in an entry-level position, committed to completing training and workshops, and demonstrate a CLB (Canadian Language Benchmark) level of at least 2, 3, or 4.</div>	<div>Participants will increase their confidence and abilities, be able to demonstrate their work ethic and employment skills, obtain Canadian work experience, and strengthen their local professional network.</div>	<div><a href="http://www.isans.ca/find-employment/bridge-to-work/">http://www.isans.ca/find-employment/bridge-to-work/</a></div>
Program Provider:	<div>Participants complete safety training such as First Aid, fire safety, WHMIS, and working in confined spaces.</div>		Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Funded through Immigration, Refugees and Citizenship Canada, Nova Scotia Office of Immigration, and Nova Scotia Apprenticeship Agency.</div>	<div>Contact Immigration Services Association of Nova Scotia, Halifax, for more information.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#4 - Program Name: Fast Forward Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>The Fast Forward Program helps job seekers with limited barriers to employment make appropriate career decisions and access skills training to improve their job opportunities.</p> <p>The program allows participants to attend full-time training during their Employment Insurance benefits period.</p>	<p>Eligible participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Canadian citizen or permanent resident</li><li>• Out of secondary school for at least 12 months</li><li>• Accepted into an eligible training program</li></ul>	<p>Eligible training must be full-time, a minimum of 5 days in length, and provided through an approved, industry recognized, institution.</p> <p>Example training includes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Academic upgrading, literacy/ numeracy, English or French second language training</li><li>• Skills training for a specific job</li><li>• Degree programs</li></ul>	<p><a href="https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/fastforward.asp">https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/fastforward.asp</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>Participants must provide a financial plan for the duration of their training and must pay their own training costs, including tuition and books.</p>	<p>Contact your local Employment Nova Scotia office for more information.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Educational institution</li><li>• Provincial government</li></ul>				



#5 - Program Name: START Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>The START program encourages employers to hire Nova Scotians looking for employment who lack work experience.</p> <p>Financial incentives work to support employers with a labour need to hire and support program participants. The program targets small and medium-sized businesses in Nova Scotia.</p>	<p>Participating job seekers must be currently unemployed, a Canadian citizen, permanent resident, or an international graduate who meets the requirements.</p> <p>Employers must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Businesses</li><li>• Not-for-profit organizations</li><li>• Social enterprises</li><li>• Business with headquarters outside of Nova Scotia but that have a physical location within the province</li></ul>	<p>The program length is determined by the needs and requirements of the employer and the employee. Preference is given to employers willing to offer full-time, sustainable employment to participants.</p>	<p><a href="https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/start.asp">https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/start.asp</a></p> <p><a href="https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/documents/STARTFactSheet.pdf">https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/documents/STARTFactSheet.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding incentives depend on the skill level of the employee and the level of support offered by the employer.	Contact your local Employment Nova Scotia branch for more information.
Delivery Agent:				
Employer				

#6 - Program Name: Skills Development Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>The Skills Development Program provides unemployed eligible participants who need to learn additional basic skills or advanced skills development training to find employment.</p> <p>Participants who lack marketable skills and require new or improved skills to find work experience opportunities are encouraged to apply for the program.</p> <p>Training must be full-time, industry recognized, result in a certification, diploma, or degree, be provided by a registered training institution.</p>	<p>Interested participants must be currently unemployed, a Canadian citizen or permanent resident, a resident of Nova Scotia and be currently receiving Employment Insurance assistance benefits.</p> <p>Participating workers may be eligible for basic living allowances, tuition, and accommodation funding.</p>	<p>Training must be a minimum of 5 days up to a maximum of 3 years.</p> <p>Language training for newcomers to Canada is not eligible.</p> <p>Programs that do not directly lead to examination or testing or certification are also not eligible training.</p>	<p><a href="https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/skills-development.asp">https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/skills-development.asp</a></p> <p><a href="https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/documents/Skills%20Development%20Program%20Guidelines4.pdf">https://novascotia.ca/employmentnovascotia/programs/documents/Skills Development Program Guidelines4.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Participants must cover \$200 towards tuition costs and funding cannot exceed \$10,000 per year.	Consult your local Employment Service Centre to apply or for more information.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Training institution</li></ul>				

#7 - Program Name: Canada-Nova Scotia Job Fund Agreement

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>In collaboration with the federal government, the Canada-Nova Scotia Job Fund Agreement combines three individual program streams to increase the availability of funding to employers and job seekers in the province. Program streams include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Canada Job Grant (employer pays minimum amount for third party training)</li><li>Employer-Sponsored Training (much more broadly defined, training must lead to employment)</li><li>Employment Services and Supports (helps participants find and keep employment, focusing on job readiness and employment counselling services)</li></ul>	<p>Eligibility for interested participants and employers depends on individual programs offered within these streams.</p>	<p>There are programs throughout Nova Scotia that fall within these program streams. Information is offered here only to introduce the new and combined funding program streams.</p>	<p><a href="https://novascotia.ca/lae/workforce/">https://novascotia.ca/lae/workforce/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<ul style="list-style-type: none"><li>Provincial government</li><li>Federal government</li></ul>			<p>Funding is unique to each program offered under the program stream.</p> <p>Overall funding provided by the Canada-Nova Scotia Job Fund.</p>	<p>Contact information for interested employers is available on the website.</p>
Delivery Agent:				
<p>Third party training institution</p>				

#8 - Program Name: SkillsonlineNS

Community Business Development Corporations (CBDC)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Employers</li><li>• Employees</li><li>• Students</li></ul>	<p>SkillsonlineNS is an online professional training provider that offers employment skills training to help individuals improve their workplace skills and career opportunities in Nova Scotia. All courses are delivered through CoursePark, a worldwide eLearning platform. It helps users develop a Lifelong Learning Profile to share with potential employers.</p> <p>Courses are tailored for individuals, employers, and not-for-profit organizations. There are over 6000 available courses spanning human resources and financial literacy, employment readiness, and communication across cultures.</p>	<p>All residents of Nova Scotia are available to participate in the training modules, including those who are employed with an organization who employs residents of Nova Scotia.</p>	<p>Courses include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Motivating and optimizing performance</li><li>• Managing the Onboarding process</li><li>• Skills and attitudes of job maintenance and advancement</li></ul>	<p><a href="http://www.cbdc.ca/en/resources/skills-online-nova-scotia">http://www.cbdc.ca/en/resources/skills-online-nova-scotia</a></p> <p><a href="https://www.coursepark.com/ns/">https://www.coursepark.com/ns/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>Courses are free of charge. Funded through the Nova Scotia Department of Labour and Advanced Education, Bluedrop Performance, and CBDC.</p>	<p>Contact CBDC for more information</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#9 -Program Name: Food Handler Educational Program (Certification)

Nova Scotia Environment

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Employees</li><li>• Employers</li><li>• Job seekers</li></ul></div>	<div>The Food Handler Educational Program is an achievement certification that verifies the individual has completed the food handler requirements through Nova Scotia Environment. Training may be provided directly through Nova Scotia Environment or through another approved training provider.</div> <div>According to Nova Scotia Food Safety Regulations, all food establishments require a minimum of 1 trained food handler on site. This certification is beneficial for those working with, handling, and processing food items.</div>	<div>Anyone is eligible to complete this certification.</div>	<div>Certification is valid for 5 years and must be renewed after this time.</div> <div>There is typically a 2-4 week waiting period following registration, depending on class size, scheduling, and instructor availability.</div>	<div><a href="https://novascotia.ca/sns/paal/nse/paal365.asp">https://novascotia.ca/sns/paal/nse/paal365.asp</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>Program fees apply.</div>	<div>Contact Nova Scotia environment for more information, or to register.</div>
Delivery Agent:				
<div>Training institution Provincial government</div>				

# Prince Edward Island – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Native Council of PEI Employment and Training Program	Indigenous
2	Team Seafood	Youth
3	Employment Assistance Service	Immigrants
4	Atlantic Immigration Pilot Program	Immigrants
5	Employ PEI	General
6	Trade HERizons	Women
7	Passport to Employment	Mature workers
8	Labour Market Program	General
9	Graduate Mentorship Program	Youth
10	Canada-PEI Job Grant	General
11	eForcePEI Skills Training	General
12	Atlantic Agricultural Leadership Program	Training
13	Workplace Learning PEI	Training

#1 -Program Name: Native Council of PEI Employment and Training Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Indigenous workers</li><li>• Women</li><li>• Mature workers</li></ul>	<p>The program coordinates training and employment opportunities for those members of the Native Council of Prince Edward Island living off reserve. They collaborate with government agencies to deliver programs and identify participant needs. Activities include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• counselling services (such as career decision-making, skills enhancement, employment maintenance)</li><li>• job search services,</li><li>• job referrals, and</li><li>• individual needs assessments.</li></ul>	<p>The program is targeted to Aboriginals in urban, rural, and remote sections of Canada and includes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Women</li><li>• Single parents</li><li>• Mature workers</li><li>• Those experience career changes/ transition</li><li>• Persons with disabilities</li></ul>	<p>The program is part of a wider initiative, the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy (ASETS) through the Government of Canada. This program links participants with programs that meet their training and employment preparation needs.</p>	<p><a href="http://ncpei.com/programs/employment-training">http://ncpei.com/programs/employment-training</a></p> <p><a href="https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/indigenous/asets.html">https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/indigenous/asets.html</a></p>
Program Provider:	<p>The program helps participants prepare for jobs in high-demand sectors.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Council Federation</p>			<p>Funding through the Native Council of PEI in partnership with The Congress of Aboriginal Peoples (CAP).</p>	<p>More information is available through ASETS via the link above.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Not-for-profit organizations</li></ul>				

#2 -Program Name: Team Seafood  
Seafood Processors Association

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><div>• Youth/ Students</div><div>• Job seekers</div></div>	<div>A partnership between federal and provincial government and PEI seafood processing companies, Team Seafood is a program designed to attract students and young workers to the industry during the peak processing season.</div> <div>Youth participants gain valuable job skills and experience at one of the ten participating fish processing plants in rural communities across Prince Edward Island.</div>	<div>To receive bursary funding, participants must be either attending high school or returning to university studies the following fall.</div>	<div>Students apply directly to the participating fish processing plant. By working all summer, students can earn up to \$1000.00 in bursary funding for post-secondary education.</div>	<div><a href="http://www.teamseafood.ca/">http://www.teamseafood.ca/</a></div> <div><a href="https://www.princeedwardisland.ca/en/news/team-seafood-expands-student-jobs">https://www.princeedwardisland.ca/en/news/team-seafood-expands-student-jobs</a></div>
Program Provider:	<div>High school and university students can also receive bursary funding during their time at the plant.</div>		Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>The PEI Seafood Processors Association receives project funding through the Labour Market Development Agreement and the Atlantic Shrimp Corporation for project promotion and support.</div>	<div>Department of Workforce and Advanced Learning, PEI</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				



#3 - Program Name: Employment Assistance Service (EAS)

PEI Association for Newcomers to Canada (PEIANC)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrants</li><li>• Job seekers</li><li>• Students</li></ul></div>	<div>PEIANC organizes 1-2 day workshops and programs for immigrants seeking employment. These programs work to develop job search skills and encourage participants to take part in the interactive activities offered.</div> <div>Programs are tailored for beginner-advances English language levels.</div> <div>Examples of programs offered include:<ul style="list-style-type: none"><li>• Interview practice and resume writing assistance</li><li>• Professional mentorship</li><li>• Job fair preparation</li><li>• Working in PEI workshops (Basic and Advanced)</li><li>• Social Media and your career</li></ul></div>	<div>Participants must be PEI residents and be registered as a PEIANC client before attending any programs.</div>	<div>The PEI Association for Newcomers to Canada also offers a variety of employment assistance services for immigrants, community engagement programs to assist with cultural transitions, workshops for employers interested in hiring immigrants, and English language courses.</div>	<div><a href="https://www.peianc.com/en/employment-programs-and-workshops">https://www.peianc.com/en/employment-programs-and-workshops</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>Courses are free for registered PEIANC clients.</div> <div>Program funding provided through Immigration, Refugees and Citizenship Canada.</div>	<div>PEI Association of Newcomers to Canada, Charlottetown.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				

#4 - Program Name: Atlantic Immigration Pilot Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Immigrants</li><li>• Employers</li></ul></div>	<div><p>The program is designed to fill job vacancies with skilled workers to address gaps in the labour force. Through the program, employers support skilled foreign workers toward permanent residency and supply resources and support to help them and their families settle.</p><p>This three-year pilot program encourages employers to hire full-time workers.</p></div>	<div><p>To begin the application process and become a designated employer, participating businesses must:</p><ul style="list-style-type: none"><li>• agree to hire full-time, non-seasonal, international workers,</li><li>• be in good standing as an employer,</li><li>• demonstrate preparedness to meet settlement and support needs of new workers.</li></ul></div>	<div><p>The second step of the program, the endorsement stage, requires designated employers to identify and select suitable candidates for employment and apply to endorse each individual participant.</p></div>	<div><p><a href="https://www.princeedwardisland.ca/en/information/office-immigration/atlantic-immigration-pilot-employers-designation">https://www.princeedwardisland.ca/en/information/office-immigration/atlantic-immigration-pilot-employers-designation</a></p><p><a href="https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guidelines_for_designation.pdf">https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/guidelines_for_designation.pdf</a></p></div>
Program Provider:	<div><p>There is a two-step process for application: Employer certification as a designated employer</p><p>Employer certification as an employee endorser</p></div>		Funding:	Contact Information:
<div>Federal and provincial government</div>			<div><p>There are no fees paid to the provincial government to participate in the program.</p><p>Funding provided by the federal government.</p></div>	<div>Office of Immigration, Charlottetown.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#5 - Program Name: Employ PEI  
Skills PEI

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Job seekers</li></ul></div>	Employ PEI is an employment program to help and encourage employers to create long-term job opportunities for job seekers. The program provides wage subsidies to support new employee training. At the end of the program, the employee should be fully trained and contributing to the success of the business.	<div>New employee hires under the program must be looking for full-time work and have completed high school at least two years prior to employment.</div> <div>Participants must also be either Canadian citizens or permanent residents.</div>	<div>Participants must apply for employment through the employer. Once a position has been offered, both employer and employee must apply to the program.</div> <div>The employee must meet with a case manager to go through an individual needs assessment and a Return-to-Work Action Plan.</div> <div>The employee must not begin work before being accepted into the program by Skills PEI.</div>	<div><a href="https://workpei.ca/resources-for-employers/employ-pe-for-employers/">https://workpei.ca/resources-for-employers/employ-pe-for-employers/</a></div> <div><a href="http://skillspei.com/programs-for-job-seekers/employ-pe">http://skillspei.com/programs-for-job-seekers/employ-pe</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<div>The program is delivered as part of the Department of Workforce and Advanced Learning with funding provided by the Canada-PEI Labour Market Agreement.</div>	<div>Contact your local Skills PEI office in Charlottetown, Summerside, Montague, and O’Leary.</div>
Delivery Agent:				
Employer				

#6 - Program Name: Trade HERizons  
Women's Network of Prince Edward Island

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Women</li><li>• Job seekers</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>Trade HERizons aims to increase the number of women employed in non-traditional trades across Prince Edward Island. The program works with unemployed or underemployed women to explore, prepare for, obtain, and maintain sustainable employment in the trades and industrial technology industry.</p> <p>The Women's Network of PEI (WNPEI) collaborates with employers to encourage workplace diversity and to support women's full participation in the workplace.</p>	<p>To participate, you muse be a female who is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• motivated to start a new career,</li><li>• skilled at working with their hands and enjoys physical labour,</li><li>• unemployed and on Employment Insurance (or EI eligible), or</li><li>• currently working less than 20 hours per week.</li></ul>	<p>Trade HERizons aims to transition women in poverty to sustainable livelihood by giving them the skills, confidence, and workplace experience in the trades.</p> <p>The program considers a wide variety of non-traditional trades for its programs. Interested employers are encouraged to host worksite visits, mentor participants, be a guest speaker at training events, and/or hire successful graduates.</p>	<p><a href="https://www.wnpei.org/Trade-HERizons">https://www.wnpei.org/Trade-HERizons</a></p>
Program Provider:	<p>The program works to address sectors with a shortage of skilled workers.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p>			<p>The program is offered free of charge to participants.</p> <p>Program funding is through the Canada-PEI job fund.</p>	<p>Contact the Women's Network of PEI for more information.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Not-for-profit organization</li><li>• Employer</li></ul>				

#7 - Program Name: Passport to Employment

Skills PEI

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Mature workers</li></ul>	<p>This five-week employment preparation program helps mature workers who are unemployed improve and develop job search and employment skills to re-enter the workforce. By the end of the program, participants should have developed skills to effectively contribute to the workforce.</p> <p>Skills PEI works with community organizations to deliver programs for participants.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mature worker (unemployed or in need of new job skills)</li><li>• Canadian citizen or permanent resident</li><li>• Aged 55-64 (flexible)</li></ul>	<p>Program participants are able to receive weekly benefits or access to Employment Insurance benefits during the duration of the training.</p>	<p><a href="http://skillspei.com/older-workers/passport-to-employment">http://skillspei.com/older-workers/passport-to-employment</a></p>
Program Provider:	<p>Information sessions are held across PEI on a regular basis. Interested workers must attend this information session to apply for the program.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>Funding provided by the Department of Workforce and Advanced Learning.</p>	<p>Contact your local Skills PEI office or attend an information session.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Provincial government</li><li>• Not-for-profit organization</li></ul>				

#8 - Program Name: Labour Market Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The Labour Market Program funds projects that encourage employers and the community to work together to develop and implement strategies to meet Human Resource requirements and labour force adjustments.</p> <p>Short- term funding is available for projects involving partnerships between employers and community groups developing activities that will help individuals or employers impacted by labour market changes in the community or in an industry. For example, projects could address high unemployment trends or sectors needing to fill job vacancies.</p>	<p>Program participants must be working in collaboration with other groups to develop a plan to address labour market issues within a community or industry.</p> <p>Eligible organizations include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Businesses</li><li>Organizations</li><li>Municipalities</li><li>Band/tribal councils</li><li>Public health and educational institutions</li></ul>	<p>Funded projects are expected to have a positive impact on the PEI economy and workforce.</p>	<p><a href="http://skillspei.com/programs-for-business-and-organizations/labour-market-partnerships">http://skillspei.com/programs-for-business-and-organizations/labour-market-partnerships</a></p> <p><a href="https://workpei.ca/resources-for-employers/labour-market-partnerships/">https://workpei.ca/resources-for-employers/labour-market-partnerships/</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding provided by Canada-PEI Labour Market Development Agreement.	Contact a Skills PEI office in Charlottetown, Montague, or O’Leary.
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Employer</li><li>Not-for-profit organization</li></ul>				

#9 - Program Name: Graduate Mentorship Program (GMP)

Skills PEI

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employers</li><li>• Job seekers</li><li>• Youth</li></ul>	<p>The Graduate Mentorship Program helps and encourages employers create and fill long-term employment opportunities for recent graduates in their field of study. It helps recent graduates gain valuable workplace experience who may not have the necessary skills and experience to enter the workforce directly after graduation.</p> <p>Skills PEI provides wage subsidy for participating employers during the training and mentorship activities.</p>	<p>Employer criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Private sector organization</li><li>• Band/tribal council</li><li>• Public health or educational institution</li></ul> <p>Employee criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Recent graduate of a post-secondary program within five years</li><li>• Unemployed or underemployed and actively seeking full-time employment</li><li>• Canadian citizen or Permanent Resident</li></ul>	<p>Skills PEI will subsidize up to 50% of employee wages for up to one year of training and mentorship.</p> <p>After the employer submits their GMP application, the worker cannot start employment training until the application has been accepted from both the employer and employee.</p>	<p><a href="http://skillspei.com/programs-for-employers/graduate-mentorship-org">http://skillspei.com/programs-for-employers/graduate-mentorship-org</a></p> <p><a href="http://skillspei.com/uploads/Program_PDFs/ENG/2018/Graduate_Mentorship_Program_Info_Sheet.pdf">http://skillspei.com/uploads/Program_PDFs/ENG/2018/Graduate Mentorship_Program Info Sheet.pdf</a></p>
Program Provider:	<p>After the employee completes the one-year training, the employer is expected to provide long-term employment.</p>	<p>Participants must also meet with a case manager for individual assessment and to complete a Return-to-Work Action Plan.</p>	Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding from the Department of Workforce and Advanced Learning and the Canada-PEI Labour Market Agreement.	Contact your local Skills PEI office.
Delivery Agent:				
Employer				

#10 - Program Name: Canada-PEI Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The Canada-PEI Job Grant program provides funding for employers to train new or existing employees with the skills they need to work.</p> <p>The employer determines the program participants and their training needs and upon completion, employees should have developed skills for a new or better job, or increased their skills for their current job.</p>	<p>Participating employers must be a private sector business or organization.</p> <p>Employers must be willing to hire the worker upon completion of training. The worker must either be unemployed, underemployed, or employed and looking for a better job or position.</p>	<p>Approved funding assistance materials include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Tuition and/or fees</li><li>Textbooks and software</li><li>Other class or training materials</li><li>Examination fees</li></ul>	<p><a href="http://skillspei.com/uploads/Resources_PDFs/CJG_PDF.pdf">http://skillspei.com/uploads/Resources_PDFs/CJG_PDF.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>The Government of Canada Job Grant provides funding.</p> <p>The program uses cost- sharing between Skills PEI (2/3 of cost) and the employer (1/3 of cost).</p>	<p>Contact your local Skills PEI office.</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>Employer</li><li>Not- for- profit organization</li></ul>				



#11 - Program Name: eForcePEI Skills Training

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employees</li><li>• Employers</li><li>• Job seekers</li><li>• Mature Workers</li><li>• Youth</li></ul>	<p>eForcePEI Skills Training enhances employment training for Islanders, small and medium-sized businesses, and not-for-profit organizations across PEI. The free eLearning program is aimed to create new opportunities in the competitive job market.</p> <p>They provide online educational tools targeted to users regardless of their previous workplace experience. There are over 180 interactive, self-paced courses available free of charge.</p>	<p>Anyone can participate in the online training programs.</p> <p>For those without direct access to a computer or Internet, career development centres across PEI can provide these technology resources.</p>	<p>The program is in partnership with CoursePark Learning Networks, a similar eLearning platform provided all over the world.</p>	<p><a href="https://www.coursepark.com/eforcepei/">https://www.coursepark.com/eforcepei/</a></p>
Program Provider:	<p>Example courses include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• MS Excel basics</li><li>• Workplace conflict resolution</li><li>• Marketing essentials</li><li>• Personal productivity Improvement</li></ul>		Funding:	Contact Information:
<p>Provincial government</p>			<p>Funding through Canada-PEI Labour Market Development Agreement, Skills PEI, and the Government of Prince Edward Island.</p>	<p>eForcePEI, Charlottetown</p>
Delivery Agent:				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employee</li><li>• Employer</li></ul>				

#12 - Program Name: Atlantic Agricultural Leadership Program (AALP)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Industry</li><li>• Employees</li></ul>	<p>The Atlantic Agricultural Leadership Program is an 18-month advanced-level training and leadership program for the agricultural industry. It provides workshops and study tours for participants to develop hard skills and soft skills to lead the industry.</p> <p>The curriculum is modeled after successful leadership programs in Canada and the United States. Topics include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategic planning</li><li>• Teamwork</li><li>• Conflict resolution</li><li>• Leading change</li></ul>	<p>The program accepts applicants from Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick, and Prince Edward Island.</p>	<p>Although this program is directed toward the agricultural industry, a similar template could provide training and development for leaders in the fish-processing sector.</p>	<p><a href="http://www.agleaders.ca">http://www.agleaders.ca</a></p>
Program Provider:	<p>Participants meet with agricultural leaders and complete North American and International study tours to compare policies and programs between regions and understand economic and cultural influences.</p>		Funding:	Contact Information:
<p>Not-for-profit organization</p> <p>Provincial government</p>			<p>Program tuition is required.</p> <p>Program funding provided by fundraising efforts, tuition rates, and sponsorship.</p>	<p>The AALP Board of Directors review all applications and can be contacted through their website.</p>
Delivery Agent:				
<p>Not-for-profit organization</p>				

#13 - Program Name: Workplace Learning PEI

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li><li>• Employers</li></ul>	<p>Workplace Learning PEI helps job seekers identify and develop new and existing job-related skills. Program coordinators work to identify individual training needs and training schedules through a detailed needs assessment designed to meet both employer and employee needs and expectations.</p> <p>Human Resource development officers help employers manage training activities for new employees through video-based learning and individually tailored training plans.</p>	Programs are available to Pei residents and employers.	Workplace Learning PEI also offers Workplace Essential Skills (WES) Lennox Program to adult learners from Lennox Island.	<p><a href="https://www.workplacelearningpei.com">https://www.workplacelearningpei.com</a></p> <p><a href="http://employmentjourney.com/resources-services-for-job-seekers/">http://employmentjourney.com/resources-services-for-job-seekers/</a></p>
Program Provider:	<p>Examples of both employee and employer programs include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reading and numeracy</li><li>• Oral communication</li><li>• Thinking skills</li></ul>		Funding:	Contact Information:
Non-governmental organization			Funding through the Department of Workforce and Advanced Learning.	Workplace Learning PEI, Charlottetown.
Delivery Agent:				

# Newfoundland and Labrador – Compilation of Labour Market and Training Programming

List of Sample Programs Profiled:

#	Program Name	Target Population
1	Aboriginal Bridging Program	Indigenous
2	Train for Trades	Youth
3	Student Summer Employment Program	Youth
4	Bridge-to-work	Immigrants
5	Jobs NL Wage Subsidy Program	General
6	Canada-Newfoundland Job Grant	General
7	Skills Development Program	General
8	Essential Skills- Have you used yours today?	Mature workers

#1 - Program Name: Aboriginal Bridging Program

College of the North Atlantic (CNA)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Aboriginal students</li></ul>	<p>This 1-year certification program is designed to bridge educational gaps as a “refresher” course for Aboriginal students to equip them with the necessary skills and knowledge to enter or re-enter the workforce. The program was created in response to occupational needs and a desire to enhance employment opportunities for Aboriginal individuals.</p> <p>Key targets for the program include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Reading comprehension</li><li>Writing/numeracy</li><li>Public speaking</li><li>Personal awareness</li><li>Critical thinking</li></ul> <p>The curriculum is culturally relevant for First Nations, Inuit, and Métis individuals.</p>	<p>Eligible students must have a high school diploma or an Adult Basic Education level 3.</p> <p>Those without the educational requirements may still qualify for enrolment as a Mature Student.</p>	<p>Course include:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>personal skills development,</li><li>communication for Aboriginal students,</li><li>career exploration</li></ul> <p>Along with biology, math, physics, and chemistry courses.</p>	<p><a href="http://www.cna.nl.ca/program/aboriginal-bridging">http://www.cna.nl.ca/program/aboriginal-bridging</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Educational institution			Tuition and fees apply.	Contact CNA admissions, Happy Valley-Goose Bay.
Delivery Agent:				
Educational institution				

#2 - Program Name: Train for Trades

Canadian Homelessness Research Network

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Youth</li><li>• Social assistance recipients</li></ul></div>	The Train for Trades program was designed to help youth in Newfoundland transition from homelessness to employment through training and intense personal support. Participants receive 2 weeks of classroom training focused on construction related training, including First Aid and other construction certifications. Participants then complete 42 weeks of work training, including essential skills and life skills training, and GED preparation.	Eligible participants were at-risk youth, unemployed, not in school, and not in possession of the necessary skills to secure employment or further education.	This program may not be currently available. The detailed report (see link) provides a program evaluation. This program template could be applied to the agri-processing sector.	<a href="http://homelesshub.ca/sites/default/files/TrainForTrades_0.pdf">http://homelesshub.ca/sites/default/files/TrainForTrades_0.pdf</a>
Program Provider:	Rather than external job placements, participants work on contract services together in a controlled environment.		Funding:	Contact Information:
Not-for-profit organization			Funding provided by the Department of Advanced Education and Skills, and other government departments.	Contact Choices for Youth, St. John's, for program information and availability.
Delivery Agent:				
Not-for-profit organization				

#3 - Program Name: Student Summer Employment Program (Post-Secondary)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Students</li><li>• Employers</li></ul></div>	<div>The Student Summer Employment Program is designed to create summer job opportunities for post-secondary students entering or returning to school in the fall. Employment opportunities are open to businesses in the private sector and the not-for-profit sector.</div> <div>Participating businesses receive funding and wage subsidies to encourage their involvement and to help offset potential costs.</div>	<div>Post-secondary students must be entering or returning to training within the next year and must be legally entitled to work in Canada. Interested participants must apply for available positions directly with an employer before being accepted into the funding program.</div>	<div>Eligible employers must have an office base in Newfoundland and must agree to submit activity and financial reports following the completion of the program. Employers must have a registered Canada Revenue Agency number and must be incorporated.</div> <div>The current deadline for applications has passed.</div>	<div><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/students/ssep_post_secondary.html">http://www.aesl.gov.nl.ca/students/ssep_post_secondary.html</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Provincial government</div>			<div>Private sector: \$5.60/hour wage subsidy for 5-12 weeks.</div> <div>Not-for-profit sector: 100% of minimum wage is provided, plus 15% to help with additional costs.</div>	<div>Contact AESL@gov.nl.ca for more information.</div>
Delivery Agent:				
<div>Employer</div>				

#4 - Program Name: Bridge-to-work  
Association for New Canadians (ANC)

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div>• Immigrants</div>	<div>The Association for New Canadians offers 4 Bridge-to-work programs targeted toward newcomers to Canada.</div> <div>Internship Placement Program: employers host a skilled worker for a 12- week paid placement. Workers can gain Canadian work experience and build a professional network.</div> <div>Strategic Placement Program: unpaid 5-week work placement to address a workplace skills shortage.</div> <div>Mentoring Link: newcomers partner with volunteer mentors (employers) for long-term pre-employment support.</div> <div>Business Development Support: resources for newcomer entrepreneurs, including networking opportunities to grow their business.</div>	<div>An initial assessment is required for interested individuals.</div>	<div>The ANC also offers diversity training, volunteer support, and language training and assessments.</div>	<div><a href="http://www.ancnl.ca/?Content=Employment_Services/Bridge-to-Work">http://www.ancnl.ca/?Content=Employment_Services/Bridge-to-Work</a></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div>Not-for-profit organization</div>			<div>ANC programs are funded in part by community partners.</div>	<div>Contact the Association for Newcomers to Canada, St. John’s.</div>
Delivery Agent:				
<div>Not-for-profit organization</div>				



#5 - Program Name: Jobs NL Wage Subsidy Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Employer</li><li>• Employee</li><li>• Social assistance recipients</li></ul>	<p>The program is designed to provide funding to employers to encourage job creation and employment opportunities towards sustainable and long-term employment.</p> <p>Both unemployed EI eligible (Employment Insurance) individuals and underemployed non-EI eligible individuals are suited for the program. JobsNL gives priority, however, to those receiving some form of social assistance.</p>	<p>Businesses and not-for-profit organizations are eligible for funding assistance. Priority will be given to those businesses who can support long-term, sustainable employment opportunities,</p> <p>Eligible participants may be EI eligible or non-EI eligible and may be unemployed or currently underemployed.</p> <p>All participants must be legally permitted to work in Canada.</p>	<p>Priority will be given to individuals on some form of income assistance and/or recent graduates from a post-secondary institution.</p>	<p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/empservices/jobsnl.html">http://www.aesl.gov.nl.ca/empservices/jobsnl.html</a></p> <p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/empservices/jobsnl_wage_subsidy.pdf">http://www.aesl.gov.nl.ca/empservices/jobsnl_wage_subsidy.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			<p>JobsNL will provide a 50% wage subsidy up to a maximum of \$8.00 per hour for duration of 10-26 weeks. The maximum funding available per employee is \$7,280.</p>	<p>Contact your local Advanced Education, Skills and Labour office location.</p>
Delivery Agent:				
Employer				

#6 - Program Name: Canada-Newfoundland Job Grant

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>Employers</li></ul>	<p>The Canada-Newfoundland Job Grant helps provide financial assistance for private sector and not-for-profit businesses to help train new or existing employees to meet growing industry demands. In this case, training costs will be shared between government and the employer.</p> <p>The goal of the funding program is to increase participation within the labour market and help deliver the necessary skills to prospective employees and workers already performing a job. The result of each funding initiative must be to hire the program participant or transfer the existing employee to a better position to create sustainable employment opportunities.</p>	<p>Interested employers in the private sector and non-profit sector may apply for funding. Eligible employers must:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Be incorporated and have a Canada Revenue Agency number</li><li>Be in good standing with the provincial government</li><li>Have a head office location in Newfoundland</li></ul>	<p>Eligible training must be less than 12 months in duration.</p> <p>Trainees may be existing employees or new unemployed individuals and must be residents of Newfoundland, legally able to work in Canada.</p> <p>Approved funding can cover tuition, feed, books and software programs and examination costs. Travel costs may also be eligible for coverage, if applicable.</p>	<p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/foremployers/canada_nl_job_grant.html">http://www.aesl.gov.nl.ca/foremployers/canada_nl_job_grant.html</a></p> <p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/foremployers/Canada_NL_Job_Grant_Fact_Sheet.pdf">http://www.aesl.gov.nl.ca/foremployers/Canada_NL_Job_Grant_Fact_Sheet.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Funding is provided for a maximum of up to \$15,000 per year for training unemployed individuals. The employer contributes 1/3 of costs.	Contact Employment Supports and Services or AESL@gov.nl.ca for more information.
Delivery Agent:				
Employer				

#7 - Program Name: Skills Development Program

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Job seekers</li></ul>	<p>The Skills Development Program provides financial assistance to support Employment Insurance-eligible individuals who are seeking full-time post-secondary training. The program provides a wide variety of training assistance services to help participants who face barriers to employment and a willingness to overcome these challenges.</p> <p>Those participating in the program must have evidence of previous employment planning assistance through the Department of Advanced Education, Skills and Labour.</p>	<p>Interested participants must be:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Canadian citizen, permanent resident and entitled to work in Canada</li><li>• Resident of Newfoundland</li><li>• Have an active employment plan linked to and requiring post-secondary education</li><li>• Be eligible for Employment Insurance</li><li>• Be out of high school for a minimum of 2 years, either looking for employment or spending that time working</li></ul>	<p>Eligible training must be delivered through a registered training or educational institution and lead to certification, a diploma, or a degree. Training must not last longer than 3 years.</p> <p>There is no minimum duration for training programs offered through this program.</p>	<p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/skills_dev.html">http://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/skills_dev.html</a></p> <p><a href="http://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/pdf/skills_development_fact_sheet.pdf">http://www.aesl.gov.nl.ca/lmda/pdf/skills_development_fact_sheet.pdf</a></p>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
Provincial government			Participants who receive training may be required to make a financial contribution towards the training cost.	Contact your local Advanced Education, Skills and Labour office location.
Delivery Agent:				
Training/Educational institution				

#8 - Program Name: Essential Skills- Have you used yours today? Program  
Newfoundland and Labrador Laubach Literacy Council

Target Group:	Program Description:	Criteria:	Notes:	Links:
<div><ul style="list-style-type: none"><li>• Mature workers</li><li>• Job seekers</li><li>• Employers</li></ul></div>	<div><p>Presented under The Essential Skills Literacy: Training Tools for Older Adults project, this program is designed to teach adults essential skills that will help them re-enter a new workforce or adapt to new technologies or requirements in their job. The course pack emphasizes literacy and essential skills training with 4 modules with training guides and participant exercise handbooks.</p><p>The curriculum includes an introduction to essential skills, the advanced application of these skills, along with employment preparation exercises to develop practical job search strategies.</p></div>	<div><p>The curriculum is available for anyone online and would appeal most to mature adult learners and facilitators.</p></div>	<div><p>Computer use for module exercise is encouraged but not necessary.</p><p>Interested individuals can request a training workshop with a facilitator for group presentation. Fees for this service will apply.</p></div>	<div><p><a href="http://nlllc.ca/programs/essential-skills-literacy/">http://nlllc.ca/programs/essential-skills-literacy/</a></p></div>
Program Provider:			Funding:	Contact Information:
<div><p>Not-for-profit organization</p></div>			<div><p>The program is free for self-use or group study.</p><p>Funded through Human Resources and Skills Development Canada.</p></div>	<div><p>Contact Newfoundland and Labrador Laubach Literacy Council, Corner Brook, for more information.</p></div>
Delivery Agent:				
<div><p>Not-for-profit organization</p></div>				



**CTAC**



COMPÉTENCES TRANSFORMATION  
ALIMENTAIRE CANADA

FOOD PROCESSING  
SKILLS CANADA



SECURING CANADA'S  
**MEAT** WORKFORCE

Real Challenges. Practical Solutions.  
Fresh Perspectives.

COMPÉTENCES TRANSFORMATION  
ALIMENTAIRE CANADA  
201 – 3030, CHEMIN CONROY  
OTTAWA (ONTARIO)  
K1G 6C2

TÉL: 613-237-7988  
SANS FRAIS: 1-877-963-7472