



**Innovations  
in Workplace  
Literacy and  
Learning**

**4th Atlantic Region  
Workplace/Workforce  
Institute**

**L'innovation dans la  
formation et dans  
l'alphabétisation en  
milieu de travail**

**Quatrième session en Atlantique  
d'étude intensive sur le milieu de  
travail et la main-d'oeuvre**

---

## **Rapport de la session**

---



**St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
Hôtel Fairmont Newfoundland  
Du 16 au 18 octobre 2003**

# Table des matières

---

Sommaire .....	2
Contexte .....	4
Discours-programme, séances plénières et ateliers .....	7
Appel à l'action .....	15
Notes des délégations provinciales .....	17
Rapport de l'évaluatrice de la conférence .....	20
Évaluation de la conférence .....	21
Projets d'avenir .....	29
Annexe A – Programme de la session d'étude	
Annexe B – Exposé de Scott Murray	
Annexe C – Liste des délégués	

# Sommaire

---

## Objectifs et activités

### *Objectif de la session*

En général, la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre – L'innovation dans la formation et dans l'alphabétisation en milieu de travail* visait à favoriser la croissance, à l'échelle régionale, de l'alphabétisation en milieu de travail, grâce :

- ▶ à l'étude des liens entre l'alphabétisation en milieu de travail et le développement économique;
- ▶ à l'étude des façons dont les travailleurs, les employeurs, l'industrie, les syndicats et les gouvernements peuvent en arriver à une main-d'œuvre compétente et alphabète;
- ▶ à l'établissement de partenariats.

On estimait que les sous-objectifs de la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre* s'inspirait directement de la *Stratégie d'innovation* fédérale. Les sous-objectifs étaient les suivants :

- ▶ Étudier les façons dont les programmes d'alphabétisation en milieu de travail permettent aux adultes d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture, leurs connaissances grammaticales et leur vocabulaire;
- ▶ Montrer en quoi les programmes d'alphabétisation en milieu de travail permettent d'accroître la participation des membres de groupes sous-employés (femmes, jeunes, personnes handicapées, minorités visibles et Autochtones) à la maison, au travail et dans la collectivité;
- ▶ Analyser le rôle de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis dans les programmes d'alphabétisation en milieu de travail;
- ▶ Trouver des façons dont la population du Canada de l'Atlantique peut mieux intégrer le marché du travail grâce à des mesures d'alphabétisation en milieu de travail;
- ▶ Recenser des moyens par lesquels les trois ordres de gouvernement peuvent présenter des mesures innovatrices d'alphabétisation en milieu de travail;
- ▶ Amener les parties prenantes du domaine de l'éducation, les syndicats, les gouvernements et l'industrie à collaborer et montrer comment on peut accroître la participation aux programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

### *Réalisation de l'objectif*

L'objectif de la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre* a été réalisé grâce à l'élaboration d'un programme qui a permis d'aborder l'ensemble des sous-objectifs susmentionnés. Les délégués ont participé à des séances plénières et à des ateliers présentés par des fonctionnaires provinciaux et par des représentants de parties prenantes.

Au début de la session, la présidente, Linda Coles, avait demandé aux délégués de réfléchir aux quatre questions suivantes, dont leur délégation provinciale discuterait à la dernière journée de la session :

- ▶ Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
- ▶ Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
- ▶ Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
- ▶ Quel est le plan d'action?

Le programme de la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre – L'innovation dans la formation et dans l'alphabétisation en milieu de travail* se trouve à l'annexe A.

## Contexte

---

La *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre* – *L'innovation dans la formation et dans l'alphabétisation en milieu de travail* a eu lieu à l'hôtel Fairmont Newfoundland, à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) du 16 au 18 octobre 2003. La session a été accueillie par la Direction générale de l'alphabétisation du ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec les gouvernements du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a été financée par le Secrétariat national à l'alphabétisation de Développement des ressources humaines Canada; les provinces y ont donné un appui financier et non financier.

La *Stratégie d'innovation* du gouvernement du Canada et les trois sessions qui ont eu lieu précédemment dans la région de l'Atlantique ont servi de tremplin à la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre*. Dans sa *Stratégie d'innovation*, le gouvernement fédéral s'engage résolument à mettre en valeur l'avantage concurrentiel du pays en investissant dans les ressources humaines et dans l'infrastructure requise pour la croissance économique.

Au Canada atlantique, le rôle de l'alphabétisation en milieu de travail dans le développement économique a été mis en lumière grâce à la tenue d'une série de sessions sur l'éducation en milieu de travail dans la région de l'Atlantique. Ces sessions visaient à sensibiliser les participants à de nombreuses facettes de la question, notamment :

- ▶ à la promotion de mesures liées à l'éducation en milieu de travail;
- ▶ à la détermination du rôle de l'éducation en milieu de travail dans le développement économique;
- ▶ à la délimitation des rôles et des responsabilités des parties prenantes et des gouvernements relativement à l'établissement d'une main-d'œuvre compétente.

L'impulsion créée par ces sessions a fait naître de nouvelles mesures d'alphabétisation en milieu de travail dans la région. En effet, chaque gouvernement provincial du Canada atlantique a mis en place des programmes visant à accroître la sensibilisation à l'éducation en milieu de travail et à souligner l'importance de l'apport d'une main-d'œuvre compétente. À Terre-Neuve-et-Labrador, des fonctionnaires de la Direction générale de l'alphabétisation du ministère de l'Éducation ont siégé à un comité provincial chargé d'élaborer un guide au soutien de l'éducation en milieu de travail. La Direction générale a également accueilli un forum d'action sur l'alphabétisation au travail. Les gouvernements de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick se sont alliés avec des entreprises et avec des municipalités afin d'encourager l'adoption de programmes d'alphabétisation au travail. L'Île-du-Prince-Édouard, pour sa part, a créé *Workplace Education PEI* pour aider les employeurs à concevoir des programmes d'alphabétisation. Étant donné la diversité des programmes et des mesures qui ont vu le jour ces dernières années au Canada atlantique, on a cru bon d'organiser une quatrième session pour poursuivre sur la lancée des sessions précédentes, tout en examinant l'alphabétisation en milieu de travail sous l'angle de la

nouvelle *Stratégie d'innovation* du Canada.

La *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre* a adopté le thème *L'innovation dans la formation et dans l'alphabétisation en milieu de travail*.

## **Comité de planification de l'Atlantique**

La *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre* a été conçue et organisée par un comité de planification, composé des membres suivants :

### ***Terre-Neuve-et-Labrador***

Linda Coles, présidente de la session  
Ministère de l'Éducation

Cindy Christopher  
Ministère de l'Éducation

Della Coish  
Literacy Development Council of Newfoundland and Labrador

Michelle Brown  
Random North Development Association

### ***Île-du-Prince-Édouard***

Barbara McNutt  
Ministère de l'Éducation

Ruth Rogerson  
Workplace Education PEI

Karen Chandler  
Workplace Education PEI

### ***Nouvelle-Écosse***

Marjorie Davison  
Ministère de l'Éducation

Linda Wentzel  
Nova Scotia Federation of Labour

Judy Purcell  
Ministère de l'Éducation

***Nouveau-Brunswick***

Pauline Pelletier  
Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi

Maryanne Bourgeois  
Ministère de l'Éducation

Rowena Brooks  
Ministère de l'Éducation

Ian Thorn  
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

***Secrétariat national à l'alphabétisation – Développement des ressources humaines  
Canada***

Brigid Hayes

Viviane Antunes

# Discours-programme, séances plénières et ateliers

---

## Discours-programme

### *Alphabétisation, capacité de calcul et marché du travail : témoignages et perspectives*

Donné par M. Scott Murray, directeur général, Statistique sociale et Institutions  
Statistique Canada

Le vendredi 17 octobre 2003

M. Murray s'est penché sur le rôle et sur l'importance de l'alphabétisation au Canada et dans la région de l'Atlantique. Il a rappelé aux délégués que le gouvernement s'intéresse aux politiques liées aux compétences et à l'apprentissage, plus particulièrement aux éléments suivants :

- ▶ obstacles à la croissance économique, à la croissance de la productivité et aux progrès technologiques dus au manque de compétences;
- ▶ rôle du manque de compétences dans l'injustice sociale au chapitre des revenus;
- ▶ qualité des résultats des systèmes d'éducation.

Selon M. Murray, les politiques canadiennes sont dictées en grande partie par les tendances démographiques, la mondialisation des marchés, les multinationales, la diffusion des technologies de communication et d'information et la concurrence des pays en développement. M. Murray a étayé son exposé de graphiques situant le Canada dans un contexte international et la région de l'Atlantique, dans un contexte canadien.

Constatations de M. Murray :

- ▶ L'alphabétisation et la capacité de calcul ont des retombées économiques et sociales.
- ▶ Les marchés canadiens du travail et de l'éducation reconnaissent et récompensent les personnes compétentes.
- ▶ En général, les personnes issues du système d'éducation sont compétentes, mais un nombre considérable d'elles ne répondent pas aux attentes des employeurs.
- ▶ Les systèmes d'apprentissage des adultes appuyés par les employeurs sont très axés sur les compétences.
- ▶ Au Canada, le niveau global d'éducation et de formation des adultes semble trop inférieur à celui d'autres pays.
- ▶ Les données de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes de 2003 nous révéleront l'évolution des profils de compétences.
- ▶ Il existe un besoin criant de comprendre les besoins d'apprentissage des personnes de niveau 1 et les façons dont les compétences interagissent avec des caractéristiques fermes.
- ▶ Un exercice national de « normalisation » pourrait être utile.

L'exposé de M. Murray se trouve à l'annexe B.



## Séance plénière 1

### *Le cycle des programmes en milieu de travail – Par où commencer? Démarches à entreprendre. Comment reconnaître les résultats?*

Le vendredi 17 octobre 2003

Panélistes :

Ruth Rogerson, Workplace Education PEI

Margan Dawson, Association of Workplace Educators of Nova Scotia

Judy Purcell, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Cindy Christopher, ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador

L'exposé portait sur les cinq « P » du modèle d'éducation en milieu de travail : principes, partenariats, processus/programmes, praticiens en apprentissage et promotion.

Ruth Rogerson a expliqué que les principes d'éducation des adultes se caractérisent par une approche centrée sur l'apprenant, un milieu confortable, les expériences et les connaissances de l'apprenant, des résultats anonymes, de petits groupes et la reconnaissance. Elle a rappelé que les piliers des programmes d'alphabétisation au travail sont les partenariats, les évaluations officielles, les outils d'apprentissage sur mesure, le suivi et les évaluations officielles.

Judy Purcell et Margan Dawson ont donné aux délégués un aperçu du programme de certification en éducation au travail de la Nouvelle-Écosse, plus particulièrement de son contexte, de son processus d'élaboration, de son objectif, de son format et de son exécution, de son contenu et du processus de certification.

Cindy Christopher s'est penchée sur l'introduction d'un programme d'éducation au travail, en s'inspirant d'un exemple de Terre-Neuve-et-Labrador. En outre, elle a présenté le guide au soutien de l'éducation en milieu de travail, qui vise à aider à mettre en place un programme d'éducation au travail.

## Séance plénière 2

### *L'expérience de la collaboration : réussites et défis*

Le vendredi 17 octobre 2003

Panélistes :

Mark Roberts, Newfoundland and Labrador Hydro

Blair Doucet, Métallurgistes unis d'Amérique/projet de Brunswick Mines

Curtis Lemieux, Metocean Data Systems

Cyril Meagher, Allendale Electronics

Margan Dawson, formatrice, Metocean Data Systems

Joe Brown, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Judy Purcell, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Les panélistes ont discuté des pratiques exemplaires, des mécanismes, des réussites et des défis en matière de collaboration découlant de leur programme d'éducation en milieu de travail. Ils ont parlé notamment du rôle des équipes de projet, des partenariats et des ressources externes, des premiers pas d'un programme, du recensement des besoins, du financement, de l'élaboration et de l'exécution du contenu, et de l'évaluation du succès.

### **Séance plénière 3**

#### ***Allocution de M<sup>me</sup> Nancy Riche, officier de l'Ordre du Canada Secrétaire-trésorière à la retraite, Congrès du travail du Canada***

M<sup>me</sup> Riche a adressé la parole aux délégués dans la matinée du samedi 18 octobre 2003. Elle a parlé de son expérience de l'alphabétisation au sein du mouvement ouvrier au Canada au cours des trente dernières années. M<sup>me</sup> Riche a discuté en profondeur des changements qui ont marqué le marché du travail, de l'évolution démographique de la main-d'œuvre canadienne et de la mondialisation, qui exige qu'on se dote des compétences de base, dont les capacités à lire et à écrire. Elle a félicité les délégués de leur engagement à l'égard de l'alphabétisation au travail et leur a souhaité beaucoup de succès dans leurs projets futurs.

#### ***Ateliers***

#### **1. L'expérience du milieu syndical au Canada atlantique : alphabétisation et apprentissage continu**

Le vendredi 17 octobre 2003

Panélistes :

Ian Thorn, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

Linda Wentzel, Nova Scotia Federation of Labour

Margie Hancock, Newfoundland and Labrador Federation of Labour

Ian Thorn a donné un exposé vidéo du projet national d'alphabétisation du SCEP lancé en 1999. Les extraits vidéo portaient sur l'opinion des employés et des employeurs qui ont participé au projet. M. Thorn a souligné qu'un comité avait été chargé de concevoir un outil permettant de déterminer les besoins des travailleurs et des entreprises en matière d'alphabétisation. Le projet avait été fondé sur le modèle d'enseignement par les pairs. Le syndicat et l'employeur avaient convenu d'accueillir le projet dans le bureau syndical; les critères de confidentialité ont été respectés à la lettre. Les apprenants étaient libres de choisir leurs documents, car on estimait que cela les mettrait plus à l'aise. Certains apprenants ont choisi la convention collective, des revues, des journaux, etc. En effet, ils souhaitaient prendre en main cet aspect du projet, qui procure un sentiment d'être partie prenante à leur apprentissage. Le contenu du projet n'était pas perçu comme étant dicté par l'employeur. M. Thorn a mentionné que certains projets avaient été financés par l'intermédiaire d'une entente de partage des coûts avec l'employeur, tandis que d'autres avaient été financés entièrement par l'employeur. En conclusion, M. Thorn a informé les délégués que le projet a été un franc succès, l'alphabétisation en milieu de

travail s'étant ancrée dans la mentalité de l'employeur et du syndicat.

Linda Wentzel, coordonnatrice de la formation en milieu de travail de la Nova Scotia Federation of Labour, a brossé le tableau de la formation d'employés par les syndicats, particulièrement du recours aux collègues. Elle a discuté du partenariat qui a permis au projet de guides d'apprentissage de voir le jour en Nouvelle-Écosse. En 2002, la Nova Scotia Federation of Labour tenait une réunion à laquelle elle avait invité trois syndicats ayant une expérience du recours aux collègues pour la formation des membres : le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, le SCEP et le Syndicat canadien de la fonction publique. Par la suite, les représentants syndicaux se sont réunis avec le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse afin de conclure un partenariat; le Congrès canadien du travail a assuré la médiation. Les parties élaborent actuellement une séance de formation pour les guides d'apprentissage. M<sup>me</sup> Wentzel a signalé aux délégués que, pour certains syndicats, l'un des inconvénients liés à leur participation était la pénurie de formateurs syndiqués. C'est pourquoi l'ajout de guides d'apprentissage à la salle de classe permettra de remédier à la question. Les guides d'apprentissage assisteront le formateur traditionnel afin d'apporter une perspective syndicale aux cours et d'accroître la participation du syndicat aux cours.

Dans son exposé, Margie Hancock a insisté sur le besoin d'instaurer des programmes d'alphabétisation au travail à Terre-Neuve-et-Labrador. Elle a signalé que la province était à la croisée de chemins dans son développement social et économique. D'une part, elle a le taux de chômage le plus élevé au pays, cette réalité étant liée aux faibles capacités de lecture et d'écriture. D'autre part, le marché du travail demande de plus en plus de compétences. La Newfoundland and Labrador Federation of Labour participe activement au Labour Market Development Board, organisme chargé de recenser et d'étudier les tendances dans le marché du travail. Pour conclure, M<sup>me</sup> Hancock a rappelé aux délégués que la Fishermen, Food and Allied Workers Union avait mis en place un projet d'alphabétisation à la suite du moratoire de la pêche de la morue.

## **2. Formation d'apprenti et compétences essentielles : l'expérience du Canada atlantique**

Le vendredi 17 octobre 2003

Panélistes :

Joe Brown, coordonnateur du perfectionnement des compétences, Nouvelle-Écosse

Kim Hutchinson, spécialiste de la formation en milieu de travail, Nouvelle-Écosse

Gérald Nadeau, directeur, Apprentissage et certification professionnelle, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick

Craig Norton, Apprentissage et formation, Île-du-Prince-Édouard

Gaelyne MacAulay, coordonnatrice de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, Île-du-Prince-Édouard

Wayne Oakley, directeur, Formation institutionnelle et industrielle, Terre-Neuve-et-Labrador

Arthur Leung, gestionnaire, Formation industrielle, Terre-Neuve-et-Labrador

La formation d'apprenti est un modèle d'apprentissage alliant formation en cours d'emploi et formation traditionnelle. Elle part du principe que la formation en alternance favorise l'apprentissage et le perfectionnement des compétences. Les provinces de l'Atlantique participent à un programme de formation d'apprenti par l'entremise du Conseil de l'apprentissage de l'Atlantique, formé des quatre directeurs provinciaux de l'apprentissage et des quatre présidents des conseils provinciaux d'apprentissage (secteur privé/industrie/syndicats). À l'échelle nationale, treize directeurs d'apprentissage, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC), exploitent le Programme du sceau rouge interprovincial, qui permet à des travailleurs qualifiés de quarante-cinq métiers de travailler n'importe où au pays.

Les apprentis manquent de compétences essentielles pour plusieurs raisons. Les métiers ont davantage recours aux mathématiques, aux sciences et à la documentation, tandis que les nouvelles technologies ont révolutionné certains métiers. Dans d'autres cas, les programmes de formation préalable à l'emploi offerts par les collèges de la région n'enseignent pas les compétences essentielles.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les responsables du programme de formation d'apprenti et Workplace Education PEI élaborent actuellement une stratégie de reconnaissance et d'évaluation des acquis à l'intention des ouvriers professionnels.

En Nouvelle-Écosse, on a mis en place un processus d'élaboration de plan d'apprentissage pour les apprentis et les ouvriers professionnels. Parmi les options d'acquisition de compétences essentielles visant les apprentis, retenons l'autoformation, l'appui des collègues et l'intégration à la formation et à l'enseignement en classe par l'intermédiaire du Programme provincial d'éducation en milieu de travail.

Terre-Neuve-et-Labrador a créé des outils d'évaluation adaptés aux métiers et un cours de recyclage en mathématiques. De plus, son programme de formation d'apprenti a été incorporé aux cours de formation préalable à l'emploi. Des cours visant les compétences essentielles ont été intégrés au programme de formation d'apprenti et à des cours d'apprentissage de module 1. Parmi ces cours, mentionnons la correspondance administrative, le service à la clientèle, l'assurance de la qualité, l'initiation aux ordinateurs, les compétences en milieu de travail, les techniques de recherche d'emploi et les compétences en entrepreneuriat.

Le Nouveau-Brunswick regrette que le contexte actuel ne lui permette pas d'appuyer le continuum d'apprentissage des adultes.

### **3. La formation en milieu de travail à l'échelle municipale**

Le samedi 18 octobre 2003

Panélistes :

Rowena Brooks, ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick

Kathy Dewitt, programme Main-d'œuvre compétitive, reconnue et éduquée, Ville de Moncton

Gayle Constable, coordonnatrice du programme Main-d'œuvre compétitive, reconnue et éduquée, Ville de Moncton

Elizabeth Rideout, Ville de St. John's

Diane Martin, Ville de St. John's

Terry Bennett, Ville de St. John's

Karen Chandler, Ville de Charlottetown

Ian Carr, formateur, Workplace Education PEI

Les délégués ont appris que les programmes d'éducation en milieu de travail sont uniques en leur genre, et non pas homogènes. Les trois programmes municipaux qui ont été présentés représentent un échantillon de la culture en milieu de travail. Une municipalité est une collectivité. Elle est diversifiée, elle comprend des syndicats différents, elle emploie plusieurs sortes de travailleurs et, par conséquent, elle a toutes sortes de défis.

Le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick a créé le programme Main-d'œuvre compétitive, reconnue et éduquée (MCRE). Jusqu'à présent, cent quarante-sept projets ont été financés grâce au programme. Le programme implanté par la Ville de Moncton témoigne de son engagement à l'égard du perfectionnement de ses employés. Étant donné l'évolution de sa main-d'œuvre, il s'agit d'un programme crucial. L'équipe de projet a un rôle important à jouer; toutes les parties prenantes doivent en faire partie, elles doivent toutes avoir leur mot à dire. Le programme de la Ville de Moncton en est à sa sixième année; plus de onze mille heures de formation ont été données depuis le début. Le programme a été conçu en fonction des besoins des employés, tout en respectant des principes de base. La formation de la main-d'œuvre est maintenant indissociable de la culture à la Ville de Moncton.

En 1997, la Ville de St. John's se joignait à un projet pilote de l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM). Dans le cadre de ce projet, elle a créé un comité, dont le fruit a été le programme de perfectionnement au travail. Une évaluation avait révélé que les employés avaient besoin de formation en écriture et en informatique. Le programme a vu le jour grâce à une subvention du Newfoundland and Labrador Literacy Development Council. Jusqu'à présent, soixante-six employés ont suivi les cours offerts. Les témoignages de ces personnes sont très positifs. En outre, le programme a permis d'améliorer le moral des employés et de favoriser la croissance personnelle. En 2001, le conseil municipal de St. John's affectait d'autres fonds au programme.

La Ville de Charlottetown a mené un atelier de sensibilisation et une évaluation des besoins continus. L'équipe de projet était composée de représentants municipaux, syndicaux et gouvernementaux et de membres de l'ACAM. Un représentant de

Workplace Education PEI y a siégé en tant que consultant. L'évaluation a révélé le besoin d'offrir des cours de perfectionnement en gestion personnelle, en communication, en écriture, en lecture, en mathématiques et en informatique. La municipalité a eu du mal à obtenir des fonds, à trouver des locaux, à établir le calendrier des cours et à motiver ses employés, car bon nombre d'eux mènent une vie occupée. Elle a tout de même réussi à obtenir les fonds requis, ce qui lui a permis d'offrir des cours de formation générale, un cours d'initiation à l'informatique et un cours sur les mathématiques en milieu de travail. Les programmes d'éducation de la Ville de Charlottetown lui ont valu un prix de l'Institut d'administration publique du Canada, et leur financement à long terme est garanti.

Les fils conducteurs des exposés donnés par les formateurs de programmes d'éducation en milieu de travail étaient les suivants :

- ▶ Le formateur doit se faire champion du programme.
- ▶ Il doit posséder les compétences qu'il vise à transmettre.
- ▶ Il doit viser l'amélioration des capacités à communiquer.
- ▶ Il doit être en mesure de faire de l'enseignement pratique.
- ▶ Il n'est pas une boîte à réponses, mais plutôt un guide discret.
- ▶ Les cours doivent être donnés dans un endroit sûr.
- ▶ Il faut utiliser toutes les ressources à sa disposition dans le milieu de travail.
- ▶ Il faut consolider des liens.

4. ***Transitions vers l'emploi***  
Le samedi 18 octobre 2003

Panélistes :

Michelle Brown, Random North Development Association

Jeannine Jessome, coordonnatrice de la mesure à l'intention des travailleurs âgés, Direction des compétences et de l'apprentissage, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Ian James, gestionnaire, Aide à la livraison des services d'emploi, DRHC, région de la Nouvelle-Écosse

Le modèle d'apprentissage *Établir le lien* est un modèle communautaire permettant aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage d'améliorer leurs aptitudes à l'emploi et leur perfectionnement personnel en se dotant des compétences requises par leur industrie. Le modèle vise à améliorer la productivité, la prospérité des entreprises et le développement économique par la création d'emplois durables dans une période raisonnable. Il a été mis en place en réponse au moratoire de la pêche de la morue du Nord à Terre-Neuve-et-Labrador, mesure qui a entraîné la perte de milliers d'emplois dans la province. Le moratoire a détruit l'économie des collectivités rurales; bon nombre des habitants vivaient de la pêche grâce aux compétences que leur avaient transmises leurs parents et leurs grands-parents. La Random North Development Association avait reconnu le besoin de consolider la capacité des collectivités rurales et de favoriser l'adhésion des parties prenantes communautaires.

La mesure à l'intention des travailleurs âgés est coordonnée par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse et financée par Développement des ressources humaines Canada. La mesure vise à aider les travailleurs âgés à réintégrer le marché du travail et à garder leur emploi. Les panélistes ont discuté des défis auquel est confronté ce segment de la population découlant du fait que beaucoup d'employeurs ne voient pas les avantages d'embaucher des travailleurs âgés. Les panélistes ont dit clairement que les travailleurs âgés qui ne possèdent pas les principales compétences de base sont désavantagés dans une nouvelle économie axée sur les compétences. Il est donc crucial que les travailleurs âgés aient l'occasion de se perfectionner. Au Canada, les statistiques démographiques montrent que la main-d'œuvre avance en âge. Il importe que les employeurs reconnaissent les importants avantages et la nécessité d'embaucher et de maintenir en poste des travailleurs âgés. Beaucoup d'employeurs croient qu'il est impossible de reformer les travailleurs âgés; c'est un mythe qu'il faut détruire. Il faut aussi élaborer des documents afin de sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des travailleurs âgés.

## Appel à l'action

---

Au cours de la dernière séance, qui s'est déroulée dans l'après-midi du samedi 18 octobre 2003, les quatre délégations provinciales ont été appelés à répondre aux quatre questions que la présidente de la session leur avait posées au début de la session. Les quatre questions étaient les suivantes :

- ▶ Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
- ▶ Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
- ▶ Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
- ▶ Quel est le plan d'action?

Il s'est dégagé de la séance plusieurs thèmes communs ou importants qui semblent résumer la *Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre*. Ces thèmes se trouvent ci-dessous, suivis du rapport de chacune des délégations provinciales.

### ***Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?***

- ▶ **Financement durable**  
Chaque délégation provinciale a signalé le besoin d'avoir une source de financement durable afin de répondre aux besoins et aux objectifs à long terme.
- ▶ **Engagement des parties prenantes**  
Toutes les délégations estiment que l'ensemble des parties prenantes de l'alphabétisation en milieu de travail doit miser sur la sensibilisation, sur l'engagement et sur la communication.
- ▶ **Planification stratégique, élimination d'obstacles à l'éducation en milieu de travail et structure unifiée**  
Ces éléments font partie des trois priorités.

### ***Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?***

Les délégations reconnaissent le besoin d'établir des partenariats avec la collectivité afin de promouvoir l'éducation au travail. Parmi les partenaires recensés, mentionnons les syndicats, les employeurs, les ordres de gouvernement (municipaux, provinciaux et fédéral), les praticiens et les organismes communautaires.

### ***Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?***

Les délégations prétendent toutes qu'il faut non pas nommer un champion, mais plutôt un comité paritaire formé des représentants des partenaires. La mesure serait lancée à l'échelle des provinces et de la région de l'Atlantique.



***Quel est le plan d'action?***

Chaque délégation a conçu un plan d'action. Voir la section Notes des délégations provinciales.

# Notes des délégations provinciales

---

## *Nouveau-Brunswick*

1. Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
  - ▶ Structure unifiée.
  - ▶ Financement durable.
  - ▶ Sensibilisation/compréhension/engagement/action.
2. Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
  - ▶ Syndicats.
  - ▶ Employeurs.
  - ▶ Gouvernements.
  - ▶ Praticiens.
  - ▶ Comités.
3. Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
  - ▶ Il faut établir un comité paritaire formé des représentants des partenaires.
4. Quel est le plan d'action?
  - ▶ Nommer les participants à la réunion (30 novembre).
  - ▶ Tenir une réunion des partenaires.
  - ▶ Fixer les objectifs.
  - ▶ Syndicats – Jason Carney.
  - ▶ Employeurs – Kathy Dewitt.
  - ▶ Gouvernements – Pauline Pelletier, Rowena Brooks, Jerry Hicks et Lucille Legault.
  - ▶ Praticiens – Gayle Constable.

## *Île-du-Prince-Édouard*

1. Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
  - ▶ Élimination des obstacles.  
Frais de déplacement. Garde d'enfants. Considérations géographiques. Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
  - ▶ Financement durable.  
À l'heure actuelle, les fonds sont garantis à court terme et non à long terme. Il faut obtenir un engagement à long terme pour pouvoir répondre aux besoins et aux

- objectifs à long terme.
- ▶ Sensibilisation.
  - Ralliement des partenaires. Tous les partenaires doivent être représentés.
2. Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
- ▶ Centres d'accès communautaires.
  - ▶ Écoles.
  - ▶ DRHC.
  - ▶ Développement du marché du travail.
  - ▶ Chambre de commerce.
  - ▶ Métiers.
  - ▶ Agents de développement communautaire.
  - ▶ Autres groupes/personnes intéressées.
  - ▶ Syndicats.
  - ▶ Employeurs.
  - ▶ De la sensibilisation à l'action. Tenir compte des travailleurs dans leur ensemble – de leurs besoins, de ceux de leur famille et de leur collectivité. Les milieux de travail seront plus solides, ce qui est à l'avantage de tous.
3. Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
- ▶ Groupes provinciaux.
  - ▶ Groupes de l'Atlantique.
4. Quel est le plan d'action?
- ▶ Objectifs réalistes.
  - ▶ Réunions régulières.
  - ▶ Mise à jour des sites Web en incluant des liens vers les homologues provinciaux.

### ***Terre-Neuve-et-Labrador***

1. Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
- ▶ Planification stratégique.
  - ▶ Financement, exécution, extension et sensibilisation.
  - ▶ Engagement et adhésion des parties prenantes. Ralliement. Consolidation des partenariats. Communication.
2. Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
- ▶ Syndicats.
  - ▶ Établissements d'enseignement.

- ▶ Employeurs.
  - ▶ Entreprises.
  - ▶ Organismes communautaires.
  - ▶ Gouvernements.
3. Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
- ▶ Pas de champion. Un partenariat.
4. Quel est le plan d'action?
- ▶ Établir un partenariat paritaire avec tous les groupes.
  - ▶ Tenir une réunion.
  - ▶ Derrick et la Newfoundland and Labrador Association for Adult Education commenceront à planifier la réunion.
  - ▶ Communiqué.

### *Nouvelle-Écosse*

1. Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes en milieu de travail/destinés à la main-d'œuvre?
- ▶ Financement durable.
  - ▶ Promotion.
  - ▶ Partenariats.
2. Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
- ▶ La Nouvelle-Écosse a des partenariats avec tous les ministères.
  - ▶ Les syndicats mènent le bal en matière de formation en milieu de travail en Nouvelle-Écosse.
3. Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
- ▶ Il faut créer un comité directeur.
4. Quel est le plan d'action?
- ▶ Mettre en place des groupes de travail. On pourrait demander à l'institut de praticiens de chaque province de diriger un groupe.

## Rapport de l'évaluatrice de la session

---

M<sup>me</sup> Brigid Hayes, du Secrétariat national à l'alphabétisation, a été chargée d'évaluer la session. M<sup>me</sup> Hayes explique qu'elle travaille au Secrétariat national à l'alphabétisation depuis plus de dix ans et qu'elle a assisté avec plaisir à l'édification et à l'essor des programmes d'alphabétisation en milieu de travail. Elle constate une véritable cohésion entre les groupes et les partenaires. Même s'ils n'en sont pas tous rendus au même point, ils peuvent néanmoins collaborer en vue d'atteindre des objectifs communs. Il est ressorti de la session que les méthodes d'alphabétisation reposaient sur des principes communs. L'évaluatrice a commenté les divers modèles suivis pour l'alphabétisation en milieu de travail, qui sont adaptés tant à la personne qu'au milieu de travail. Ces modèles convergent tous vers l'alphabétisation. Pour terminer, elle a fait l'éloge de l'approche globale qu'a adoptée la région de l'Atlantique pour traiter de l'alphabétisation en milieu de travail.

# Évaluation de la session

---

Chaque délégué a reçu dans sa trousse d'inscription un formulaire d'évaluation, qu'il devait remplir à la fin de la session. On trouve dans la présente partie du compte rendu de la session les questions, les réponses et les observations dégagées des formulaires d'évaluation remplis.

## 1. Quels éléments du programme vous ont incité à assister à la session d'étude?

- ▶ Les réunions de groupe
- ▶ Connaissances générales et intérêt manifesté pour les divers programmes d'alphabétisation
- ▶ Les ateliers des organisations syndicales
- ▶ L'exposé de Nancy Riche
- ▶ L'occasion de créer des partenariats et de nouer des liens avec des gens de la province et de l'extérieur de la province
- ▶ L'alphabétisation dans les administrations municipales
- ▶ La formation d'apprenti et les compétences essentielles
- ▶ Les questions d'alphabétisation en général
- ▶ Les échanges et les occasions d'apprendre ce qui se fait dans d'autres provinces
- ▶ L'apprentissage de ce qui se fait dans les secteurs non syndiqués et au gouvernement
- ▶ L'exposé de Scott Murray
- ▶ L'exposé sur le cycle des programmes d'alphabétisation
- ▶ La table ronde avec animateur
- ▶ Les questions d'alphabétisation en milieu de travail
- ▶ Invitation reçue par l'entremise de la société où je travaille
- ▶ Occasion de parfaire mes connaissances en prévision de l'orientation future
- ▶ Modèle de partenariat de la NSFL
- ▶ Modèles de programmes
- ▶ Expérience des organisations syndicales au chapitre de l'apprentissage continu
- ▶ Le modèle « Établir le lien »
- ▶ Exposé de M. Vokey
- ▶ Francophone disponible pour faciliter la communication
- ▶ Connaissances générales
- ▶ Intérêt pour divers programmes d'alphabétisation; de plus, je présentais un exposé
- ▶ Séances plénières
- ▶ Présence des parties prenantes
- ▶ Invitation à donner un exposé

## 2. La session d'étude a-t-elle répondu à vos attentes?

- ▶ Oui

### Sur quels plans a-t-elle excellé?

- ▶ Réunions de délégations

- ▶ Compétences essentielles
- ▶ Création de liens
- ▶ Petits ateliers
- ▶ Échange d'idées
- ▶ Information au sujet des projets
- ▶ Conférenciers très informatifs
- ▶ Horaire
- ▶ Aperçu et examen en profondeur des programmes d'alphabétisation en milieu de travail
- ▶ Récapitulation faite par Brigid Hayes
- ▶ Importance de l'alphabétisation proprement dite
- ▶ Qualité des exposés

**À quels égards la session n'a-t-elle pas répondu à vos attentes?**

- ▶ Les ateliers étaient trop courts; le rythme était trop rapide.
- ▶ Je n'ai pas pu assister à tous les ateliers.
- ▶ Le souper-théâtre
- ▶ Un peu répétitif

**3. Croyez-vous que d'autres personnes, organismes ou parties prenantes devraient être invités à la prochaine session d'étude intensive en Atlantique sur l'alphabétisation en milieu de travail et la main-d'œuvre? Dans l'affirmative, pourriez-vous préciser lesquels?**

- ▶ Éventuels bailleurs de fonds (p. ex. l'APECA)
- ▶ Apprenants – suggestion : demander à des apprenants de présenter un exposé sur les avantages et les inconvénients d'un tel type de formation
- ▶ Ministres de l'Éducation
- ▶ Groupes ou organismes non syndicaux qui ont des projets et qui ne sont pas affiliés à une fédération de travailleurs
- ▶ Bénévoles qui ont participé à un tel programme ou qui y participent
- ▶ Aucune suggestion – excellente représentativité
- ▶ Dirigeants de groupes communautaires, p. ex. présidents des chambres de commerce ou des conseils d'alphabétisation
- ▶ Spécialistes du domaine
- ▶ Coordonnateurs régionaux de l'alphabétisation
- ▶ Bon mélange de représentants des organisations syndicales, de gestionnaires, de spécialistes, d'éducateurs – 20 par province, c'est très bien
- ▶ Petites entreprises ou groupes de travailleurs

**4. Dans la partie « Appel à l'action », les quatre provinces devraient-elles envisager d'autres enjeux et d'autres mesures? Dans l'affirmative, veuillez préciser.**

- ▶ Comment mieux partager les ressources qu'elles possèdent déjà
- ▶ Modifications à l'assurance-emploi

- ▶ Front commun pour demander un financement stable, à long terme
- ▶ Réduction par le gouvernement des obstacles à l'apprentissage pour les prestataires de l'assurance-emploi (c.-à-d. déplacements, garde d'enfants, coût de participation à des cours d'alphabétisation)
- ▶ Établir des objectifs et élaborer un plan d'action – reconnaître les efforts communs
- ▶ Partenariats – promotion et programmes
- ▶ Représentation au Conseil des premiers ministres de l'Atlantique
- ▶ Échange possible avec d'autres régions du Canada sur ce qui a très bien fonctionné dans la région de l'Atlantique (y compris les programmes d'alphabétisation en milieu rural)
- ▶ J'appuie les enjeux proposés.
- ▶ Nous devons collectivement « faire l'étalage » de nos réussites et ensemble, prier instamment les gouvernements de participer davantage à l'exécution des programmes d'alphabétisation.

## 5. Quelle cote accorderiez-vous à la session en général?

### a. Déroulement général

- ▶ Efficace (16) ou 76 %
- ▶ Assez efficace (4) ou 19 %

### b. Améliorations suggérées

- ▶ L'horaire était trop serré – il faudrait prévoir plus de temps en cas de dépassement de l'horaire.
- ▶ Même si elle était excellente, la séance plénière 2 était trop longue.
- ▶ Prévoir un peu de temps aux pauses de mi-journée pour que les gens puissent s'étirer un peu après avoir mangé.

### c. Ateliers

- ▶ Très réussis (13) ou 62 % – Très informatifs (1) ou 5 %
- ▶ Moyennement réussis (7) ou 33 %

### d. Améliorations suggérées

- ▶ Plus longs – les conférenciers étaient pressés par le temps
- ▶ Limiter la période de questions
- ▶ Plus d'interaction et moins d'exposés
- ▶ S'assurer que les conférenciers ont des microphones
- ▶ Les séances étaient trop rapprochées. On aurait mieux apprécié les exposés s'il y avait eu moins de conférenciers et s'ils avaient eu plus de temps (selon les sujets). Il n'y a pas non plus eu assez de temps pour profiter de St. John's. Il aurait été agréable de bénéficier de périodes libres (en avant-midi ou en après-midi), de revenir pour le souper, d'avoir une séance de 18 h à 19 h 30 et d'avoir le reste de la soirée libre. (À titre de suggestion seulement pour une session future.) Comme il y avait 90 participants et que les exposés étaient très bien préparés, ils auraient pu être donnés en séance plénière, et non en petits groupes. J'aurais aimé entendre tous les conférenciers. Étant moi-même conférencier, j'estime que nous avons beaucoup



d'idées à échanger et que l'horaire était trop serré pour que nous puissions en profiter pleinement.

- ▶ Il n'y avait pas assez de temps et trop de personnes dans la salle en bas.

**e. Réunions de délégations**

- ▶ Très réussies (16) ou 76 %
- ▶ Moyennement réussies (4) ou 19 %

**f. Améliorations suggérées**

- ▶ Plus longues – peut-être 2 ou 2,5 heures
- ▶ Bonne idée de répartir les groupes de cette façon. Prévoir suffisamment de temps pour que les discussions soient réfléchies (jour 2)
- ▶ Présenter des comptes rendus à tous les délégués

**g. Séances plénières**

- ▶ Très réussies (15) ou 71 %
- ▶ Très informatives (1) ou 5 %
- ▶ Moyennement réussies (5) ou 24 %

**h. Améliorations suggérées**

- ▶ Moins de vidéos
- ▶ Trop de conférenciers pour chaque segment - prévoir des pauses entre les exposés pour les personnes qui ne peuvent pas rester assises pendant de longues périodes
- ▶ Le temps était trop serré

**6. La session d'étude a-t-elle réussi à atteindre les objectifs suivants?**

**Étude des liens entre l'alphabétisation en milieu de travail et le développement économique**

- ▶ Efficace (15) ou 71 %
- ▶ Assez efficace (5) ou 24 %
- ▶ Pas efficace (1) ou 5 %

**Étude des façons dont les travailleurs, les employeurs, l'industrie, les syndicats et les gouvernements peuvent en arriver à une main-d'œuvre compétente et alphabète**

- ▶ Efficace (16) ou 76 %
- ▶ Assez efficace (5) ou 24 %

**Établissement de partenariats**

- ▶ Efficace (16) ou 76 %
- ▶ Très efficace (1) ou 5 %
- ▶ Assez efficace (4) ou 19 %

**4. Croyez-vous qu'à l'issue de la session d'étude, votre délégation est mieux outillée pour implanter des programmes d'alphabétisation et d'apprentissage en milieu de travail dans votre province?**

- ▶ Oui

**Observations**

- ▶ Au N.-B., le processus est en place, mais nous ne semblons aller nulle part en raison de la structure gouvernementale. Les intervenants sur le terrain sont prêts, mais ils ne peuvent pas répondre aux besoins.
- ▶ Maintenant, on comprend mieux d'où chacun part.
- ▶ On a déjà prévu se rencontrer dès que possible.
- ▶ Nous visons tous les mêmes résultats; il faut trouver un trajet commun pour y parvenir.
- ▶ L'exposé de Statistique Canada a été très utile.
- ▶ Assez. Il y avait un bon éventail d'exposés, mais il y avait beaucoup de comparaisons de situations. L'alphabétisation, c'est l'affaire de tous – ce n'est pas quelque chose que l'on fait pour un segment défavorisé de la population.
- ▶ Je crois que les organisations syndicales doivent appuyer leurs membres pour encourager la collaboration et la compréhension chez les employés de façon à promouvoir la vision globale que procure la formation en alphabétisation.
- ▶ Dans les sessions d'étude, il y a toujours des leçons à tirer de l'expérience d'autres régions ou d'autres secteurs. Il faut que le gouvernement de T.-N.-L. fasse des démarches auprès du nouveau gouvernement fédéral pour lui demander d'attribuer des fonds expressément à des projets d'alphabétisation, p. ex. comme cela se fait en N.-É.
- ▶ Il faut que les gens se réunissent à l'avenir – cela constituerait un point de départ.
- ▶ Le groupe prévoit tenir une réunion de suivi dès que possible.
- ▶ Une session d'étude comme celle qui se termine nous pousse à aller de l'avant.
- ▶ Les mesures et les réussites des autres provinces, ainsi que les structures nécessaires pour répondre à certains besoins ou en redéfinir d'autres, sont beaucoup plus claires; il faut se pencher immédiatement sur les composantes organisationnelles.
- ▶ Création d'un comité paritaire chargé de planifier l'orientation future de l'alphabétisation dans la province.
- ▶ J'ai pris connaissance de tous les autres intervenants et j'ai bien hâte de travailler avec eux.
- ▶ Nous avons formé un comité et nous avons établi un calendrier et un plan d'action.
- ▶ Nous avons commencé à mettre sur pied un comité chargé de trouver des moyens de promouvoir l'alphabétisation au N.-B.
- ▶ Confirmation des programmes en cours et des objectifs visés. Nouvel élan pour poursuivre les programmes d'alphabétisation en milieu de travail et les faire connaître.

**8. Croyez-vous que la session d'étude encouragera l'essor des mesures d'alphabétisation en milieu de travail dans la région de l'Atlantique?**

- ▶ Oui

**Observations**

- ▶ Nous espérons qu'elle le fera davantage à T.-N.-L.
- ▶ J'ai assisté à la première session il y a environ huit ou neuf ans. Depuis ce temps-là, il s'est créé des comités d'alphabétisation en milieu de travail dynamiques.
- ▶ Il y a suffisamment de nouveaux venus et de nouveaux organismes dans le domaine pour qu'ils puissent diffuser le message ailleurs et qu'ils puissent éveiller de nouveaux intérêts.
- ▶ Il faudra faire preuve d'une vigilance constante pour suivre l'évolution du dossier.
- ▶ Le manque de fonds est un obstacle.
- ▶ Bonne motivation pour continuer et pour promouvoir l'alphabétisation en milieu de travail.
- ▶ Précision de l'orientation à prendre.
- ▶ J'espère que le fait qu'un représentant du Nouveau-Brunswick ait mentionné dans un atelier qu'au Nouveau-Brunswick, nous n'allons nulle part, incitera les provinces de l'Atlantique à aider les intervenants sur le terrain du N.-B. à exercer des pressions sur le gouvernement provincial afin qu'il agisse.
- ▶ Si les avantages sont expliqués et que les gens ont profité des mesures d'alphabétisation, ils s'épanouiront dans tous les aspects de leur vie.
- ▶ Les histoires de réussite étaient très encourageantes. Les données statistiques démontrent le besoin de mesures d'alphabétisation en milieu de travail. Les participants à la session d'étude ont eu l'occasion de nouer des liens et d'aller chercher des idées dans les autres provinces.
- ▶ Pour répondre aux besoins communs de la région de l'Atlantique, on pourrait échanger continuellement de l'information et profiter de l'expertise des partenaires.
- ▶ Je crois qu'il faudrait que les quatre provinces de l'Atlantique fassent front commun pour amener le gouvernement fédéral à accorder des fonds pour l'alphabétisation.
- ▶ Tous les groupes participants ont vu les principaux avantages de l'alphabétisation.
- ▶ Établissement de nouvelles relations et de nouveaux partenariats.
- ▶ Je crois que la session d'étude a servi de bonne rampe de lancement, car elle a rappelé la nécessité d'agir.

**9. Avez-vous d'autres commentaires à formuler à l'intention des organisateurs de la session d'étude?**

- ▶ J'ai bien apprécié la session d'étude. C'était tellement encourageant de voir le travail qui se fait à l'Î.-P.-É., à T.-N.-L. et en N.-É. Je suis fonctionnaire provincial au Nouveau-Brunswick et je suis un peu gêné du fait que dans ma province, nous ne semblons arriver à rien en raison des problèmes de structures.
- ▶ L'horaire était serré le premier jour, mais c'était mieux le deuxième jour.

- ▶ Il faudrait prévoir plus de temps pour les séances, les dîners, etc.
- ▶ Pourquoi l'organisation de la session a-t-elle été confiée à un entrepreneur? Ce travail aurait certainement pu être effectué à l'interne. Les organisateurs ont choisi un hôtel coûteux. L'argent aurait pu être mieux dépensé. Les sacs fourre-tout sont fabriqués en Inde, et non par des travailleurs syndiqués au Canada. Pourquoi? Pouvez-vous nous garantir qu'ils n'ont pas été fabriqués par des enfants? Ou dans des ateliers clandestins? Il me semble que cette session fait fi des principes syndicaux.
- ▶ Il faut que cela se poursuive. Peut-être en faire une réunion annuelle?
- ▶ Sauf pour ce qui est de la confusion à propos du déjeuner et du transport fourni à partir de l'aéroport, j'ai eu une très bonne expérience. Les Terre-Neuviens se sont montrés à la hauteur de leur réputation! Aux organisateurs : merci pour tout votre travail préparatoire et pour l'invitation. Ce fut excellent!
- ▶ Si vous comptez sur la participation de travailleurs moyens qui ont bénéficié de tels programmes, il faudra adopter une politique de compensation du salaire.
- ▶ Il n'était absolument pas nécessaire de confier l'organisation de la session à un entrepreneur de l'extérieur du gouvernement ou de la gestion. Il existe un comité de 20 personnes qui ont l'expertise voulue pour organiser une telle session. L'hôtel est très bien, mais il coûte trop cher pour la plupart des participants. Il n'y avait pas assez de « contenu syndical ». (Sacs fabriqués en Inde? Par des enfants?) Faites faire les choses sur place, par des travailleurs syndiqués. Les indemnités de repas accordées ne suffisent pas (pour des repas ordinaires, rien d'extravagant). Elles devraient être d'au moins 12 \$ pour le déjeuner, de 15 \$ pour le dîner et de 25 \$ pour le souper (ce qui n'inclurait probablement pas les pourboires). Il s'agit d'une session sur l'alphabétisation : s'il vous plaît, pas d'acronymes (du genre MUA, SCEP, AFPC). Les gens ne savent pas tous ce qu'ils signifient. L'organisateur n'a pas le droit d'interrompre les réunions des délégations, et il n'aurait pas dû entrer dans la pièce sans frapper d'abord.
- ▶ Participation tripartite accrue pour la planification, y compris apport de chaque province à chaque étape de la planification de la session.
- ▶ Belle réussite!
- ▶ Première participation à la session d'étude – bonne expérience d'apprentissage.
- ▶ Merci. J'ai bien apprécié la session d'étude et les échanges professionnels et informels. Félicitations!
- ▶ De bons conférenciers – les cadeaux ont été très appréciés. J'ai bien aimé l'exposé de Merle Vokey. Ce serait une bonne idée d'avoir plus d'activités dynamiques les après-midi (p. ex. réunions de délégations). Prévoyez aussi une pause pendant la journée ou assurez-vous que la période du dîner dure une heure. Merci. Vous avez fait de l'excellent travail!
- ▶ Excellent contenu et excellentes personnes-ressources. Merci. Des renseignements précis (sur les dépenses) [auraient dû être] inclus dans la trousse et auraient dû être envoyés par la poste aux participants quelques semaines avant la session. Excellente information et bonnes occasions de réseautage – merci! Le souper-spectacle était très agréable - merci!
- ▶ Dans l'ensemble, excellente session. De bons animateurs, bien organisés. St. John's a été une ville-hôtesse hors pair! J'ai adoré le souper-théâtre. Je me réjouis d'avoir été invité à présenter un exposé et à participer à la session. L'aspect réseautage était très important. J'espère qu'il y aura une autre session semblable d'ici deux ans. Ce fut tout un honneur

- d'aller à la résidence du lieutenant-gouverneur!
- ▶ Cette session doit avoir lieu plus souvent, aux deux ans au maximum.
  - ▶ Merci pour cette session, qui a été très enrichissante.
  - ▶ Excellente session. Très bien organisée, participants très intéressants.
  - ▶ Le fait que les ateliers se déroulent simultanément présente toujours un désavantage, car on ne peut pas assister à tout. J'aurais aimé assister à l'atelier sur la transition entre les études et le monde du travail, mais il se donnait en même temps qu'un autre atelier auquel je participais. Nota : J'ai beaucoup aimé le souper-théâtre qui a été organisé pour nous. J'aurais bien aimé aussi faire une visite de la région en autobus par un beau jour ensoleillé, plutôt que d'assister à des réunions à l'intérieur. Je crois que j'aurais préféré une telle pause au milieu de la journée; les réunions auraient pu se poursuivre le soir, alors que les gens auraient été frais et dispos.
  - ▶ L'une des meilleures sessions auxquelles j'ai assisté de toute ma carrière. La qualité de chaque conférencier et leur contribution, de même que les connaissances et les expériences des nombreux participants, ont dépassé de beaucoup mes attentes. Chapeau!

## Projets d'avenir

---

Un questionnaire servant à déterminer l'incidence de la session d'étude sera conçu en consultation avec le comité de planification de la région de l'Atlantique et il sera envoyé aux participants à la session d'étude en janvier 2004. Un rapport d'évaluation destiné au comité sera rédigé à partir des réponses au questionnaire.

**ANNEXE A**

---

**Programme de la session d'étude**

# L'innovation dans la formation et dans l'alphabétisation en milieu de travail

## Quatrième session en Atlantique d'étude intensive sur le milieu de travail et la main-d'œuvre



Du 16 au 18 octobre 2003  
Hôtel Fairmont Newfoundland  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)

### Le jeudi 16 octobre 2003

16 h - 18 h	Inscription
18 h - 19 h	Réception à la résidence du lieutenant-gouverneur
	Hôte : <i>L'honorable Edward Roberts, c.r.</i> Lieutenant-gouverneur de Terre-Neuve-et-Labrador

### Le vendredi 17 octobre 2003

7 h 30 - 8 h 30	Inscription
8 h 30 - 9 h 15 (Salon A)	Accueil et mot d'ouverture
	Présidente de la session : <i>Linda Coles</i>
	<i>L'honorable Gerry Reid</i> Ministre de l'Éducation Terre-Neuve-et-Labrador
	<i>L'honorable Joan Cook, sénatrice</i> Gouvernement du Canada
9 h 15 - 10 h (Salon A)	Discours-programme
	<i>Scott T. Murray</i> Directeur général Direction de la statistique sociale et des institutions, Statistique Canada <i>Alphabétisation, capacité de calcul et marché du travail : témoignages et perspectives</i>
	Présentation : <i>Linda Coles</i>
10 h - 10 h 30	Pause café/pause santé



10 h 30 - 11 h 15  
(Salon A)

Séance plénière 1

*Le cycle des programmes en milieu de travail – Par où commencer? Démarches à entreprendre. Comment reconnaître les résultats?*

Présentation/animation : *Marjorie Davison*

Panélistes

*Ruth Rogerson*, Workplace Education PEI

*Joe Brown*, ministère de l'Éducation de la N.-É.

*Cindy Christopher*, ministère de l'Éducation de T.-N.-L.

11 h 15 - 12 h 45  
(Salon A)

Séance plénière 2

Les conférenciers discuteront des pratiques exemplaires, des mécanismes ainsi que des réussites et des défis de la collaboration, en prenant pour exemples leurs programmes d'éducation de la main-d'œuvre en milieu de travail. Ils aborderont divers sujets comme les équipes de projets, les partenariats externes et les ressources, le démarrage, l'énumération des besoins, le financement, l'élaboration et l'exécution de programmes et la mesure du succès. Ils seront aussi invités à parler de procédés ou d'activités uniques en leur genre, qui ont contribué à la réussite du programme.

Présentation/animation : *Ian Thorn*

*L'expérience de la collaboration : réussites et défis*

*Initiatives d'apprentissage pour l'avenir (LIFT - Learning Initiatives For Tomorrow)*

Exposé de *Mark Roberts*, agent de formation, Service des ressources humaines, Newfoundland and Labrador Hydro

*Projet de collaboration entre les Métallurgistes Unis d'Amérique et Brunswick Mines*

Brunswick Mining and Smelting

Exposé de *Blair Doucet*

*Projet de collaboration entre Metocean et Allendale*

Panélistes :

*Curtis Lemieux*, directeur de la production, Metocean Data Systems

*Cyril Meagher*, directeur général, Allendale Electronics

*Margan Dawson*, formatrice chez Metocean

*Joe Brown*, ministère de l'Éducation de la N.-É.

*Judy Purcell*, ministère de l'Éducation de la N.-É.

12 h 45 - 13 h 30

Déjeuner/réseautage

Cabot Club, hôtel Fairmont Newfoundland

Commanditaires :

*Gouvernement de la Nouvelle-Écosse*

*Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard*

13 h 30 - 15 h

Ateliers simultanés

Les délégués sont priés de choisir un atelier le vendredi et un atelier le samedi.

(Salle Plymouth)

1. *L'expérience du milieu syndical au Canada atlantique : alphabétisation et apprentissage continu*

Présentation/animation : *Blair Doucet*

*L'expérience du SCEP*

Présentation des faits saillants du projet national d'alphabétisation du SCEP, *Évaluation nationale de nos besoins d'apprentissage*, et projection de notre vidéo illustrant les réactions de nos apprenants, des agents syndicaux et des employeurs partout au Canada. Des centaines d'activistes, d'apprenants et d'éventuels apprenants échangent sur leurs réussites, leurs besoins continus et les projets en vue d'activités futures.

Exposé de *Ian Thorn*, coordonnateur du projet national d'alphabétisation, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

*Guides d'apprentissage de la Nova Scotia Federation of Labour*

On les appelle parfois « collègues instructeurs », « animateurs de cours » ou « tuteurs ». Ce sont des facilitateurs des programmes d'alphabétisation. La Nova Scotia Federation of Labour a trouvé une nouvelle expression pour décrire l'apprentissage entre égaux, ou le fait que des travailleurs enseignent à des collègues par l'entremise des programmes de formation en milieu de travail : elle appelle guides d'apprentissage les collègues formateurs. Au cours de cet exposé, vous aurez un aperçu de l'historique du modèle des guides d'apprentissage, on vous expliquera le partenariat à la source de cette expérience en Nouvelle-Écosse et on vous expliquera la formation et les projets pilotes qui sont en train de démarrer dans les lieux de travail syndiqués de la Nouvelle-Écosse cette année.

Exposé de *Linda Wentzel*, coordonnatrice de la formation en milieu de travail, Nova Scotia Federation of Labour

*Exposé de Terre-Neuve-et-Labrador* (à déterminer)

Exposé de *Margie Hancock*, représentante de l'AFPC, Newfoundland and Labrador Federation of Labour

(Salle Viking)

2. *Formation d'apprenti et compétences essentielles : l'expérience du Canada atlantique*

Les participants à cet atelier auront un aperçu de la formation d'apprenti offerte dans la région de l'Atlantique, des défis liés aux compétences essentielles des apprentis et des réactions des gouvernements provinciaux à ces défis.

Présentation/animation : *Majorie Davison*

Panélistes :

*Joe Brown*, coordonnateur du perfectionnement des compétences, N.-É.

*Kim Hutchinson*, spécialiste de la formation en milieu de travail, N.-É.

*Gérald Nadeau*, directeur, Apprentissage et certification professionnelle, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du N.-B.

*Craig Norton*, gestionnaire, Apprentissage et formation, Î.-P.-É.

*Gaelyne MacAulay*, coordonnatrice de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, Î.-P.-É.

*Wayne Oakley*, directeur, Formation institutionnelle et industrielle, T.-N.-L.

*Arthur Leung*, gestionnaire, Formation industrielle, T.-N.-L.

15 h - 15 h 15

Pause café/pause santé

15 h 15 - 16 h 30

Réunions des parties prenantes

(salle Plymouth)

- Syndicats

(salle Viking)

- Milieu des affaires

(salle Marconi)

- Gouvernements

(Salon A)

- Spécialistes

19 h - 22 h 30

**Souper-théâtre, *Sinatra... On the Rocks***

Souper-théâtre combinant un repas trois services et un spectacle. Quatre chanteurs et chanteuses interpréteront les grands succès de Frank et d'autres grandes vedettes comme Dean Martin, Liza Minnelli, Sammy Davis Jr., Julio Iglesias et Barbara Streisand. Ils agrémenteront nombre des succès de Frank, qui couvrent plus de soixante ans de carrière, à la manière de Terre-Neuve, question de garder Frank et les autres vedettes « dans le coup ».

Endroit : Spirit of St. John's Lane, 3<sup>e</sup> étage, 223, rue Duckworth

Présentation : *Spirit of Newfoundland Productions*

Commanditaire : *Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador*

## Le samedi 18 octobre 2003

9 h - 10 h 15

(salle Garrison/Signal)

Séance plénière

*L'éducation en milieu de travail – Ce n'est pas un luxe!*

Conférencière : *Nancy Riche*, officier de l'Ordre du Canada

10 h 15 - 10 h 30

Pause café/pause santé

10 h 30 - midi

Ateliers simultanés

(salle Plymouth)

1. *La formation en milieu de travail à l'échelle municipale*

Présentation/animation : *Jerry Hicks*, coordonnateur de l'alphabétisation, CCNB, Moncton (N.-B.)

A) *Le programme Main-d'œuvre compétitive, reconnue et éduquée (MCRE) de la Ville de Moncton*

La Ville de Moncton est consciente du fait que le temps et la technologie ont modifié l'environnement de travail; avec le temps, les études et les compétences exigées de nombre de ses employés ont changé. Elle a donc vu la nécessité d'offrir un programme de formation en milieu de travail. Les panélistes présenteront le programme MCRE du Nouveau-Brunswick et expliqueront en quoi il répond aux besoins des employés de la Ville de Moncton.

Panélistes :

*Rowena Brooks*, ministère de l'Éducation

*Kathy Dewitt*, coordonnatrice du recrutement et de la sélection, programme MCRE, Ville de Moncton

*Gayle Constable*, animatrice du programme MCRE

B) *Programme d'auto perfectionnement en milieu de travail, Ville de St. John's*

Panélistes :

*Elizabeth Rideout*, coordonnatrice

*Diane Martin*, membre du comité

*Terry Bennett*, membre du comité et apprenant

C) *Expérience de la Ville de Charlottetown*

La Ville de Charlottetown a remporté le Prix national 2002 de l'éducation en milieu de travail municipal.

Panélistes :

*Karen Chandler*, agente locale

*Ian Carr*, formateur

(salle Viking)

2. *Transitions vers l'emploi*

Présentation/animation : *Marjorie Davison*

*Partie I – La transition des études à l'emploi*

Ce modèle aide les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage à améliorer leurs compétences à l'emploi et à se perfectionner en leur donnant des compétences en demande dans le secteur privé. Le but est d'améliorer la productivité de façon à consolider les entreprises et le développement économique en trouvant à ces personnes un emploi durable à l'intérieur d'une période raisonnable.

Exposé de *Michelle Brown*, chef d'équipe, Random North Development Association

*Partie II – Plan d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse*

Le projet pilote des travailleurs âgés est coordonné par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse et il est financé par Développement des ressources humaines Canada. Le but de la mesure est d'aider les travailleurs âgés à réintégrer la population active et à conserver leur emploi. Huit projets pilotes ont été financés dans la province. Six de ces projets comprennent ou

prévoient inclure des occasions de perfectionnement des compétences de ces travailleurs âgés. Les mandats de ces projets pilotes varient : il peut tout aussi bien s'agir de fournir des services d'emploi par l'entremise d'un centre de transition de carrière pour les travailleurs âgés que d'élaborer et de mettre à l'essai une trousse de planification à l'intention des services des ressources humaines en fonction de notre main-d'œuvre vieillissante.

Panélistes :

*Jeannine Jessome*, coordonnatrice de la mesure à l'intention des travailleurs âgés, Direction des compétences et de l'apprentissage, ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

*Ian James*, gestionnaire, Aide à la livraison des services d'emploi, Programmes et services de développement humain, DRHC - Région de la Nouvelle-Écosse

12 h 30 - 13 h 30

Dîner

Conférencier invité : *Merle Voke*

Cabot Club, hôtel Fairmont Newfoundland

Commanditaires :

*Gouvernement de la Nouvelle-Écosse*

*Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard*

13 h 30 - 14 h 30

Réunions des délégations provinciales

(salle Plymouth)

- Terre-Neuve-et-Labrador

(salle Viking)

- Nouvelle-Écosse

(salle Marconi)

- Nouveau-Brunswick

(salle Garrison/Signal)

- Île-du-Prince-Édouard

*Chaque groupe répondra à quatre questions :*

1. Quelles sont les trois principales priorités que devraient aborder les programmes d'alphabétisation en milieu de travail/destiné à la main-d'œuvre?
2. Pouvez-vous énumérer les partenariats requis pour régler ces priorités?
3. Qui dirigera l'initiative dans la région de l'Atlantique?
4. Quel est le plan d'action?

14 h 30 - 14 h 45

Pause café/pause santé

14 h 45 - 15 h 30

Appel à l'action

Présidence : *Linda Coles*

Rapport des évaluatrices de la session

*Brigid Hayes*, Secrétariat national à l'alphabétisation, DRHC

*Nancy Riche*, officier de l'Ordre du Canada

Rapport des délégations provinciales

15 h 30 - 15 h 45

Allocution de clôture

**ANNEXE B**

---

**Exposé de Scott Murray**

# La littératie et la numératie : des outils pour la vie

**T. Scott Murray, Statistique Canada**  
**4<sup>th</sup> Atlantic Workplace/Workforce**  
**Literacy Institutes**  
**St-John's (Terre-Neuve)**  
**16 et 17 octobre 2003**

**Téléphone : (613) 951-9035**  
**Courriel : scotmur@statcan.ca**

**<http://www.ets.org/all/>**



Statistics  
Canada

Statistique  
Canada

# Pourquoi se soucier des compétences et de l'apprentissage : sources d'intérêt stratégique

- Les compétences sont importantes pour plusieurs enjeux stratégiques pressants :
  - préoccupations quant aux obstacles que posent les compétences pour la croissance économique, la croissance de la productivité et les taux d'innovation technologique
  - préoccupations quant au rôle des compétences en ce qui concerne les disparités sociales se manifestant dans les résultats économiques
  - préoccupations quant à la qualité des résultats de l'éducation
- Principaux moteurs des politiques :
  - facteurs démographiques
  - mondialisation des marchés
  - multinationales
  - diffusion des technologies de l'information et des communications
  - concurrence livrée par les pays en développement





# Une analyse récente laisse entrevoir que :

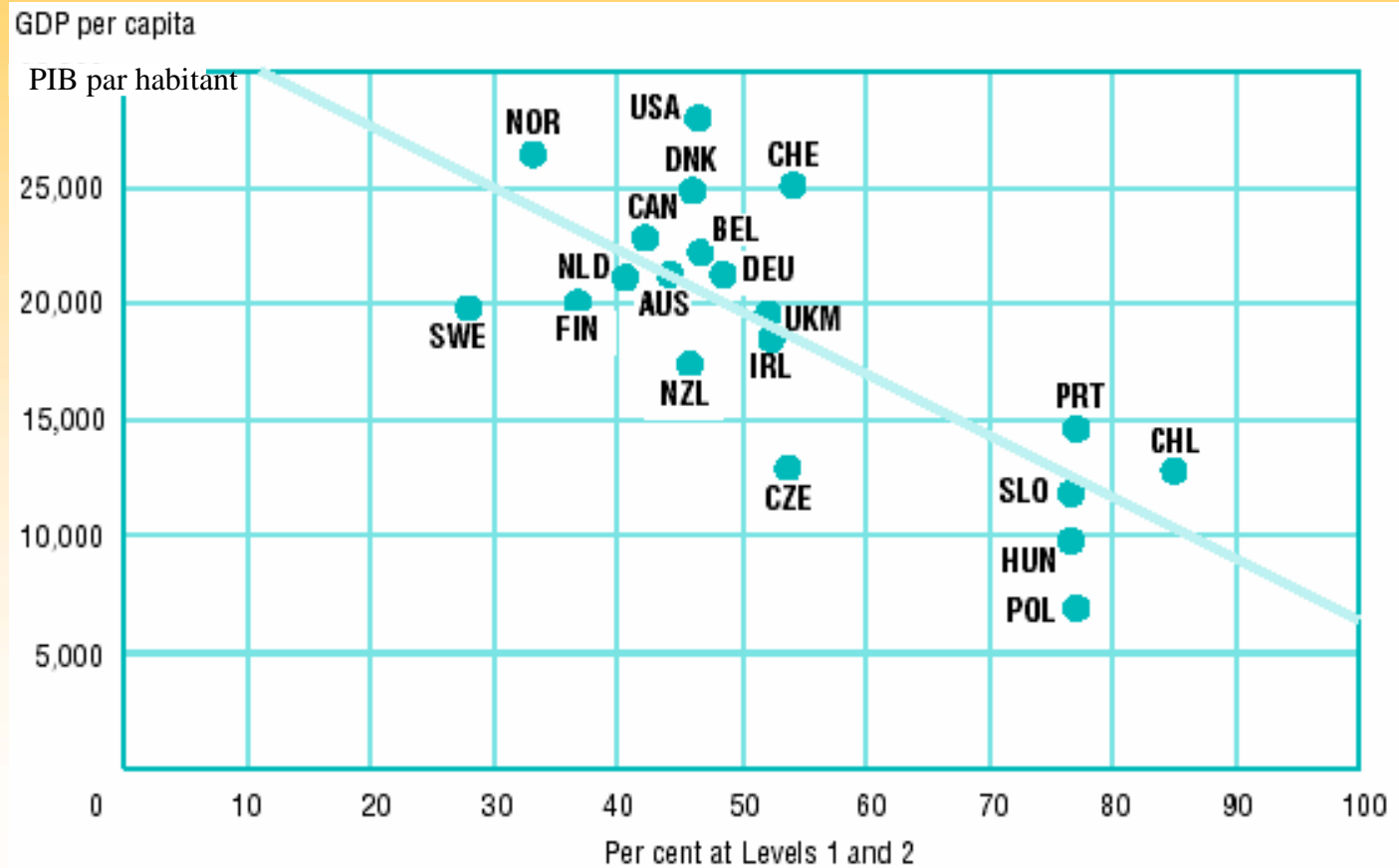
- **La littératie a un effet positif et significatif sur le sentier de croissance transitoire et sur les niveaux à long terme du PIB par habitant et de la productivité du travail.**
- **Les notes moyennes jouent un rôle plus important que les proportions de personnes possédant un niveau élevé de littératie.**
- **Les niveaux de compétence des femmes semblent jouer un rôle plus important.**

Coulombe, Tremblay et Marchand, 2003



# PIB PAR HABITANT ET ALPHABÉTISATION

- A. Lien entre le PIB par habitant et le pourcentage de compréhension de textes suivis**  
**Niveaux 1 et 2, population de 16 à 65 ans, 1994-1998**



Pourcentage aux niveaux 1 et 2

# Cadre théorique :

## Modèle des compétences axé sur les « marchés »

### Demande de compétences

- Économique
- Sociale



### Marchés pour les compétences

### Offre de compétences = stock de compétences + flux net de compétences

- + qualité de l'expérience de la petite enfance
- + quantité des études primaires et secondaires
- + quantité et qualité des études postsecondaires
- + quantité et qualité de la formation des adultes (structurée, non structurée, non institutionnelle)
- +/- immigration
- +/- émigration
- pertes de compétences associées à une demande insuffisante
- +/- demande sociale de compétences
- +/- demande économique de compétences

### Résultats

- Économiques
- Sociaux
- Éducatifs
- Sanitaires

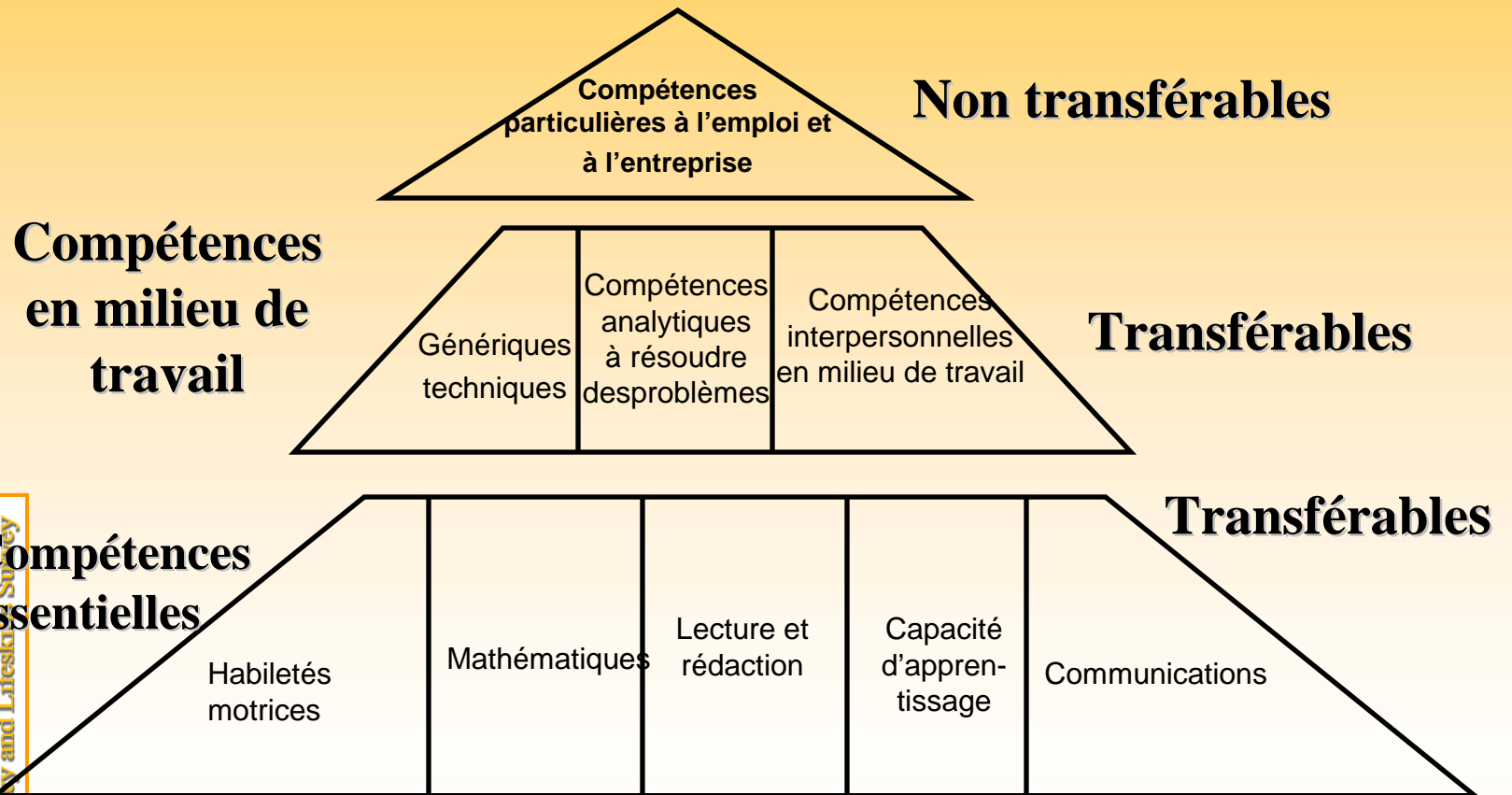


# Résultats associés aux compétences

	<b>MICRO (Personnes)</b>	<b>MESO (Entreprises, collectivités, écoles, familles)</b>	<b>MACRO (Sociétés, économies, régions, populations particulières)</b>
<b>Économie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Employabilité</b></li> <li>• <b>Rémunération</b></li> <li>• <b>Dépendance à l'égard des transferts sociaux</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rentabilité des entreprises</b></li> <li>• <b>Productivité</b></li> <li>• <b>Adaptabilité des entreprises et des collectivités</b></li> <li>• <b>Répartition du pouvoir au sein des familles</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Taux de croissance généraux</b></li> <li>• <b>Rapidité d'ajustement</b></li> </ul>
<b>Société</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bénévolat</b></li> <li>• <b>participation communautaire</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confiance</b></li> <li>• <b>Capital social</b></li> </ul>
<b>Santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Santé physique</b></li> <li>• <b>Santé mentale</b></li> <li>• <b>Mortalité</b></li> <li>• <b>Morbidité</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efficacité institutionnelle</b></li> <li>• <b>Frais d'assurance</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Équité</b></li> <li>• <b>Coûts de substitution</b></li> </ul>
<b>Éducation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accès</b></li> <li>• <b>Persévérance jusqu'à la fin des études</b></li> <li>• <b>Niveau de compétence</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inclusion</b></li> <li>• <b>Moyenne</b></li> <li>• <b>Qualité</b></li> </ul>	



# Triangle des compétences du Conseil du premier ministre

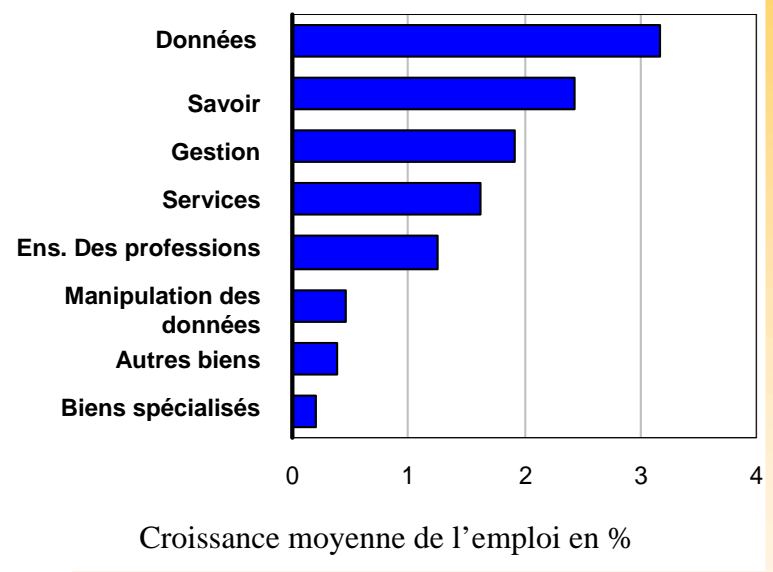
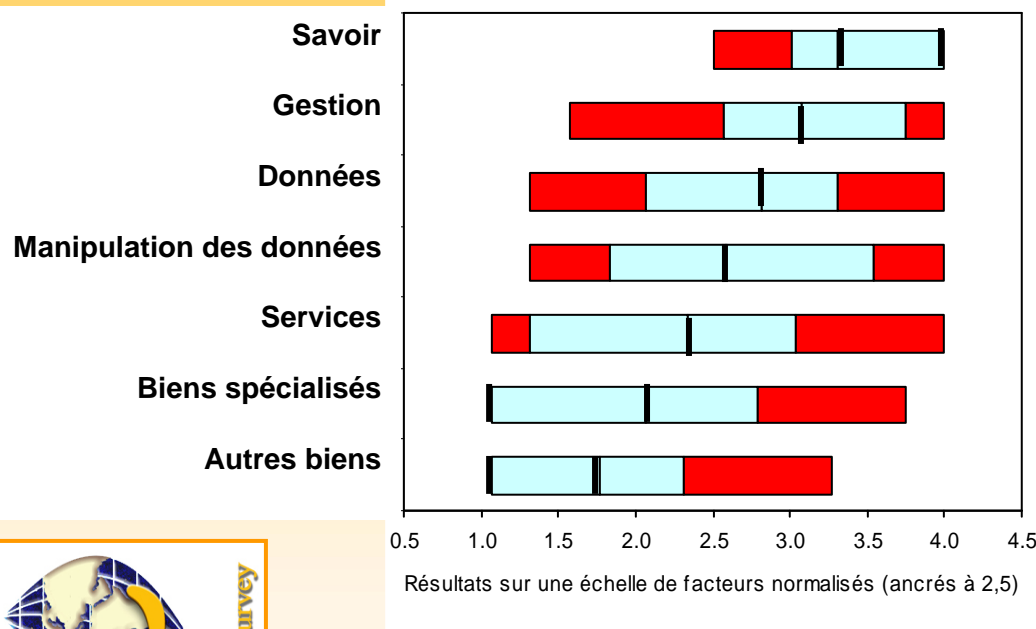


# La demande pour les compétences augmente rapidement dans l'économie canadienne...

## Exigences en matière de lecture et croissance de l'emploi par groupes professionnels agrégés

A. Répartition des exigences en matière de lecture au travail aux 10<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup>, 75<sup>e</sup> et 90<sup>e</sup> centiles sur une échelle de facteurs normalisés par groupes professionnels agrégés, population active occupée âgée de 25 à 65 ans, Canada, 1993-1998

B. Croissance moyenne de l'emploi par groupes professionnels agrégés, population active occupée âgée de 25 à 65 ans, Canada, 1993-1998



Les groupes professionnels sont classés selon la médiane des exigences en matière de lecture au travail.

Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes



# Exigences en matière de littératie et de numératie sur le marché du travail canadien

- DRHC a dressé le profil des compétences requises par 181 professions qui exigent seulement un diplôme d'études secondaires. Collectivement, ces professions comptent pour 54 % de l'emploi.
- Le tableau ci-dessous révèle que la majorité de ces professions peuvent exiger des compétences de niveau 3 et plus en lecture, en écriture, en numératie et en compréhension de textes schématiques.

Pourcentage des profils par niveau de compétence CNP pour des tâches de niveaux de complexité 2, 3, 4 et 5

Niveau de compétence CNP	Niveau de complexité des CE	Lecture	Écriture	Numératie	Textes schématiques
B	Niveau 2	48 %	39 %	48 %	48 %
	Niveau 3	48 %	26 %	43 %	43 %
	Niveau 4	22 %	9 %	22 %	9 %
	Niveau 5	0 %	0 %	0 %	4 %
C	Niveau 2	100 %	90 %	97 %	100 %
	Niveau 3	94 %	42 %	73 %	88 %
	Niveau 4	21 %	10 %	11 %	8 %
	Niveau 5	1 %	1 %	2 %	0 %
D	Niveau 2	100 %	100 %	100 %	100 %
	Niveau 3	93 %	36 %	43 %	71 %
	Niveau 4	14 %	7 %	0 %	0 %
	Niveau 5	0 %	0 %	0 %	0 %

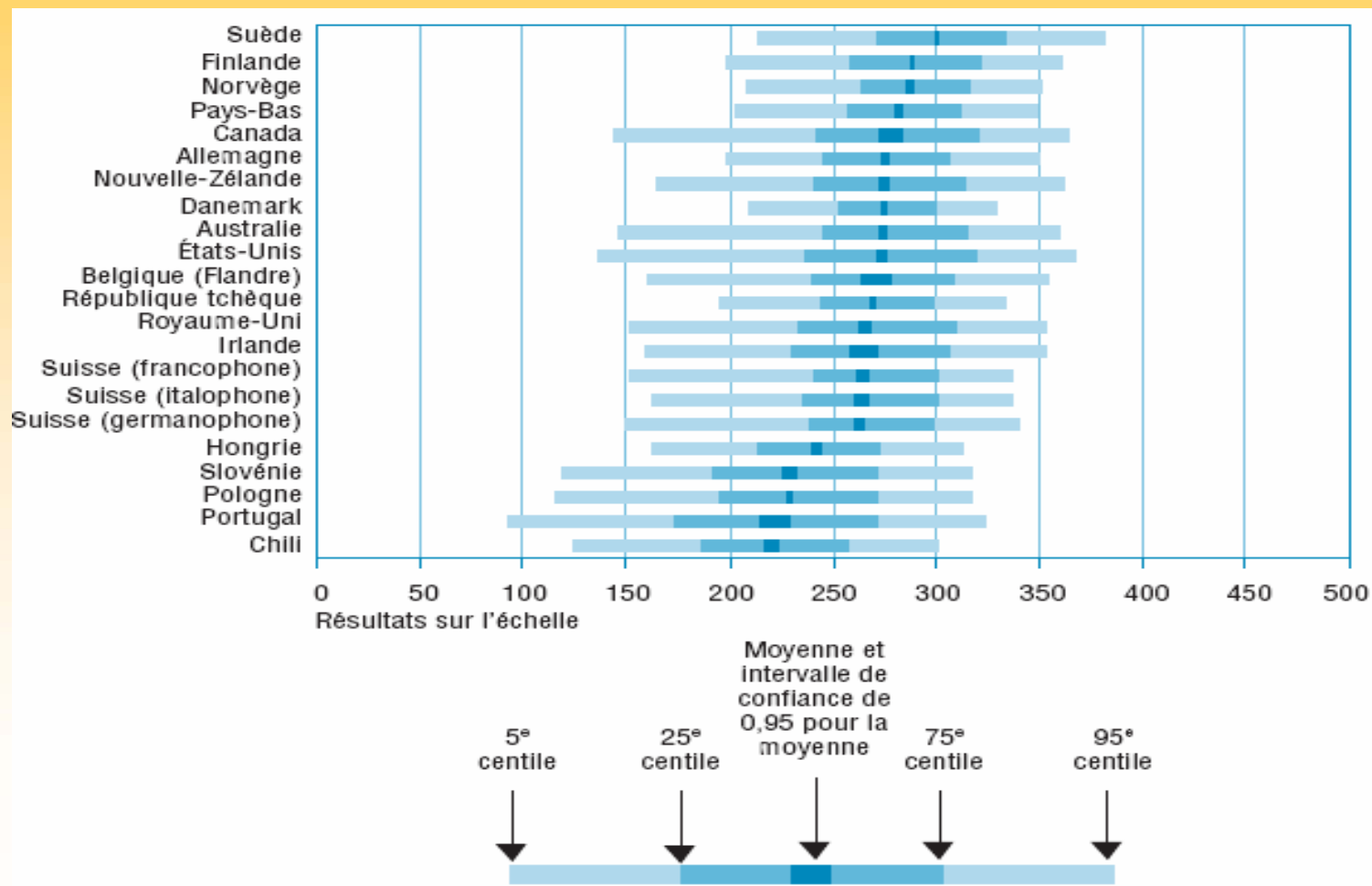


Source : DRHC, PRCE

## Au Canada, le niveau de compétence est relativement élevé, mais nos compétences sont très variées...

A. Résultats moyens avec un intervalle de confiance de 0,95 et résultats aux 5<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 75<sup>e</sup> et 95<sup>e</sup> centiles sur l'échelle des textes suivis, population âgée de 16 à 65 ans, 1994-1998

### Répartition des résultats de littératie



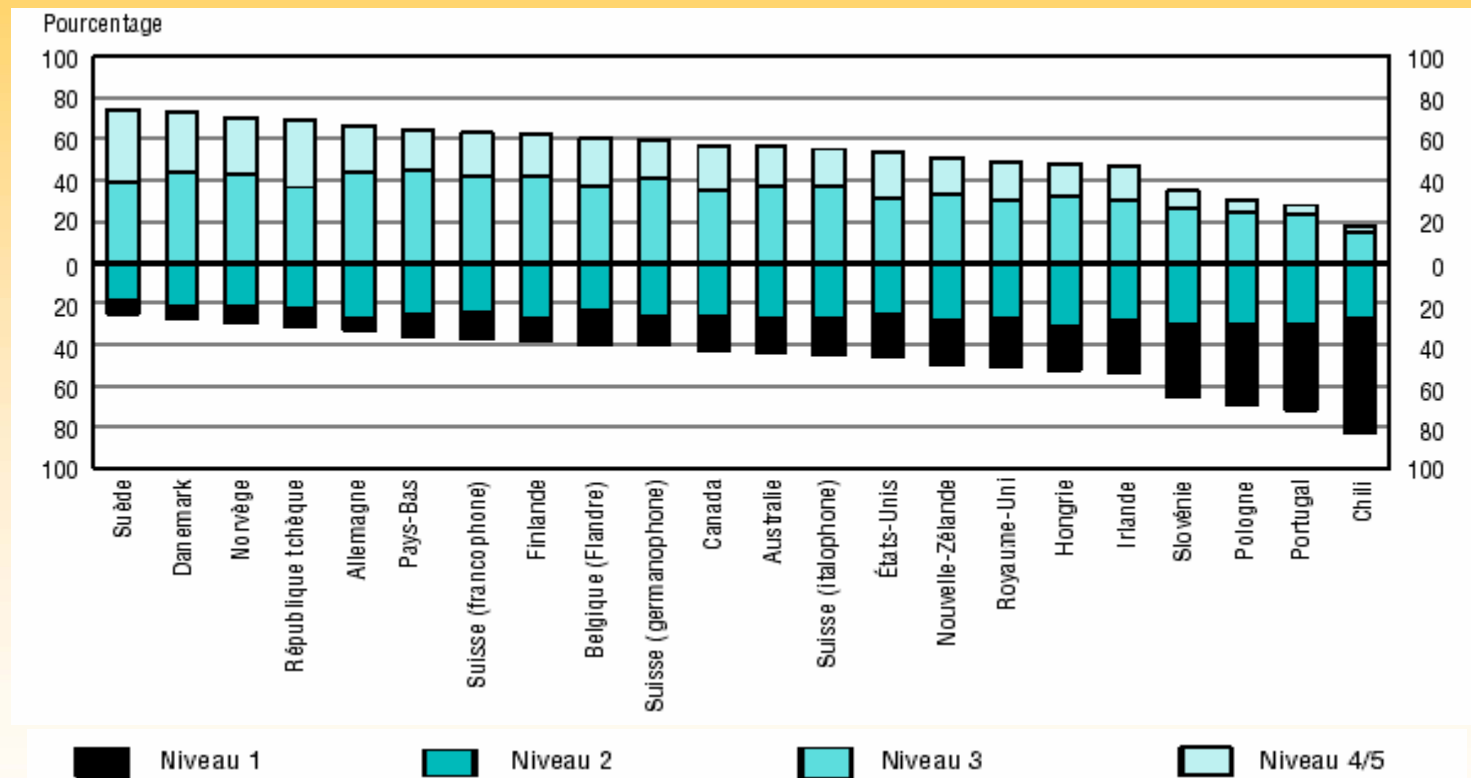
Les pays sont classés selon les résultats moyens



# On trouve au Canada une proportion relativement importante d'adultes sous le niveau 3...

## Répartition comparative des niveaux de littératie

C. Pourcentage des personnes de 16 à 65 ans se situant à chacun des niveaux sur l'échelle des textes contenu quantitatif, 1994-1998

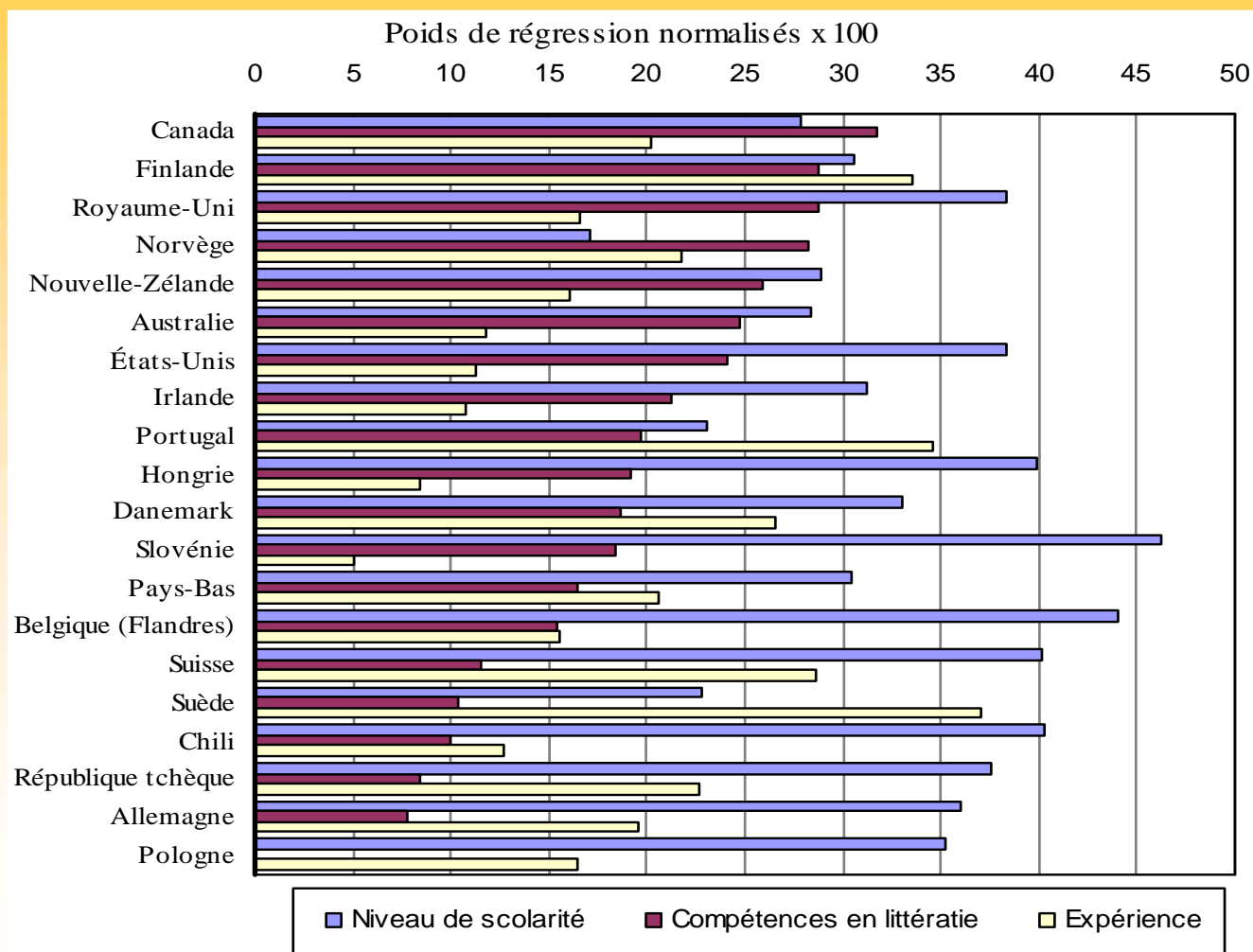


Les pays sont classés selon la proportion des personnes aux niveaux 3 et 4/5.

Source : Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, 1994-1998.

# Les gains et les compétences en littératie par rapport au niveau de scolarité et à l'expérience professionnelle

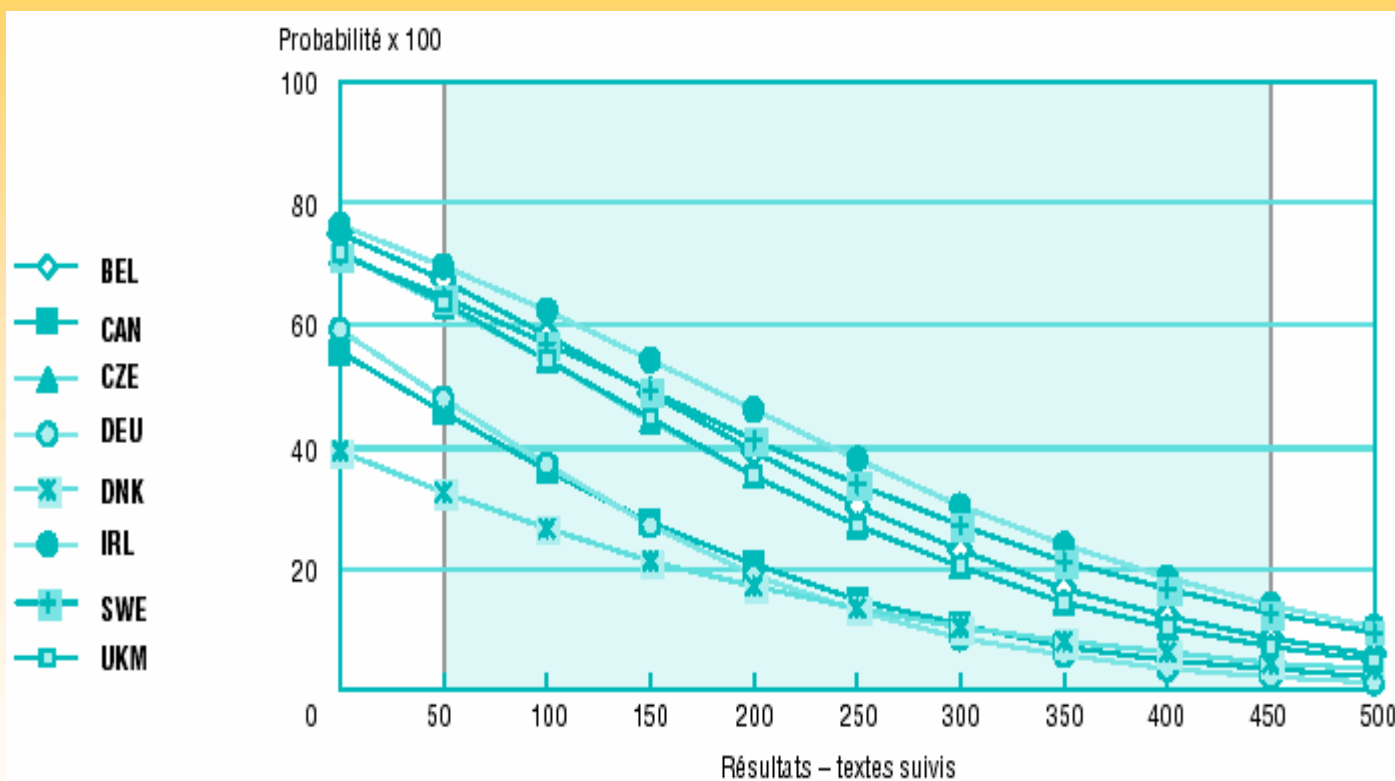
Les pays sont classés selon l'importance du paramètre d'influence lié au niveau de scolarité.



Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1998

# Probabilité de chômage et niveau de littératie

Probabilité de chômage selon le résultat sur l'échelle des textes suivis, hommes âgés de 16 à 25 ans n'ayant pas terminé leurs études secondaires, 1994-1998



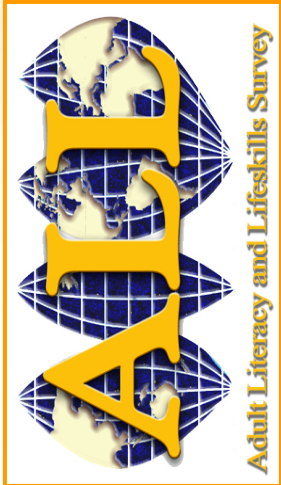
Note : Les probabilités dans les parties ombrées en bleu sont fondées sur les résultats observés pour l'échelle lorsque la taille effective de l'échantillon est suffisante.

Source : Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, 1994-1998.



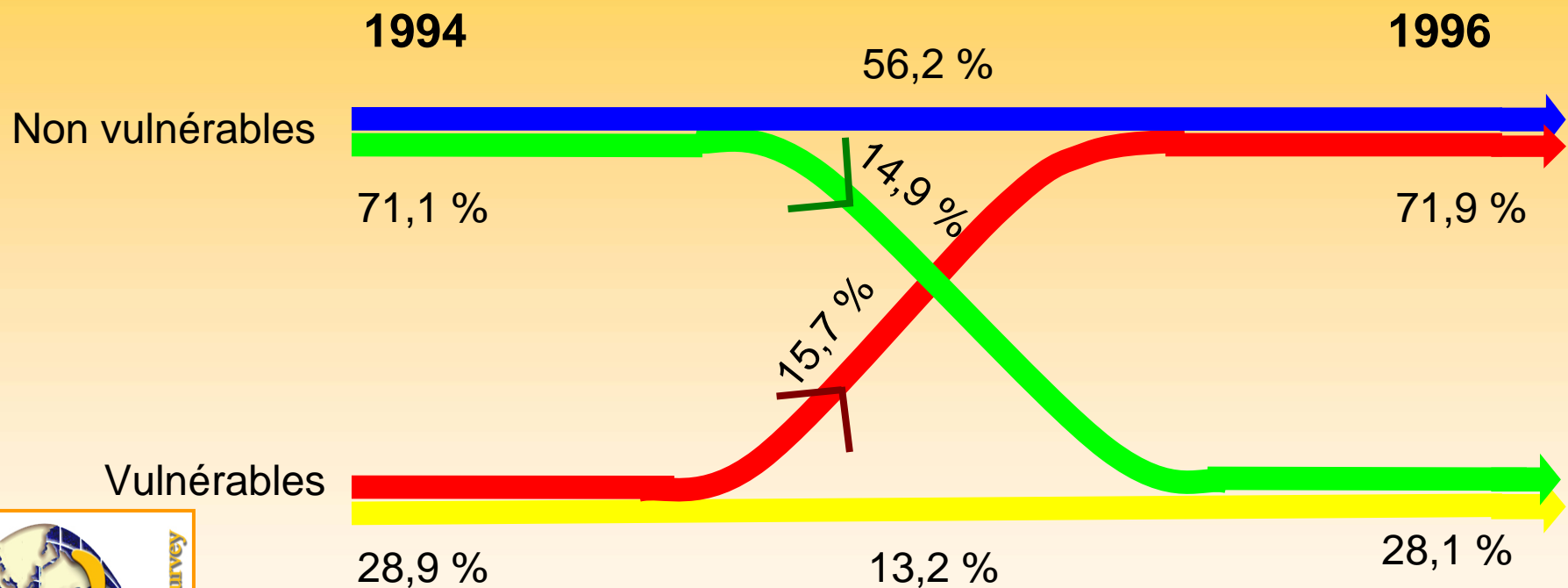
**... Plus les emplois seront axés sur l'information et le savoir, plus ces récompenses sont appelées à augmenter ...**

- Murnane, Willet et Levy, 1995**
- Raudenbush et Kasim, 2003**
- Desjardins, 2003**



... Face à cette réalité, on doit se concentrer sur la quantité, la qualité et la répartition sociale des compétences... pour les jeunes enfants.

Pour la plupart des enfants, la vulnérabilité n'est pas un état permanent.



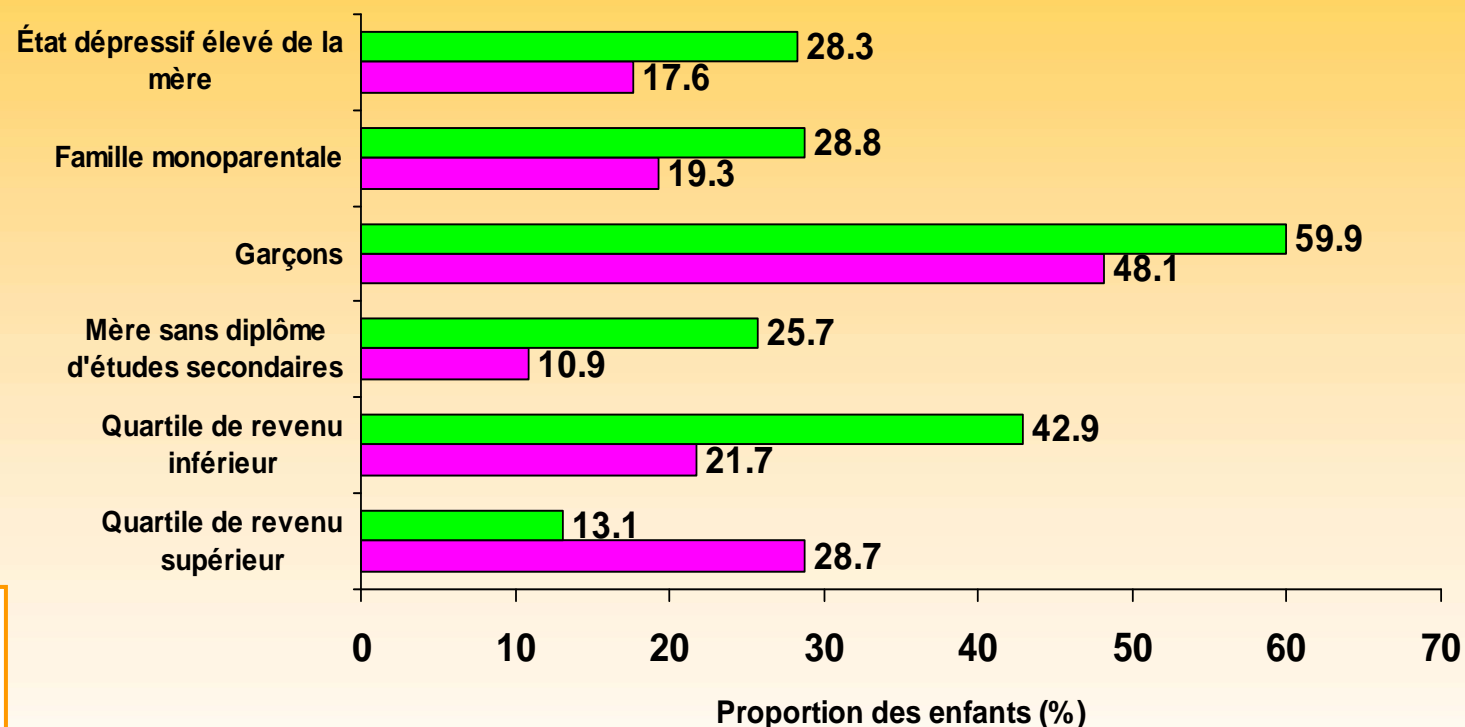
■ Évolution positive

■ Amélioration

■ Recul

■ Vulnérabilité à long terme

# Les enfants dont les résultats d'apprentissage sont faibles à long terme présentent des caractéristiques d'enfants défavorisés



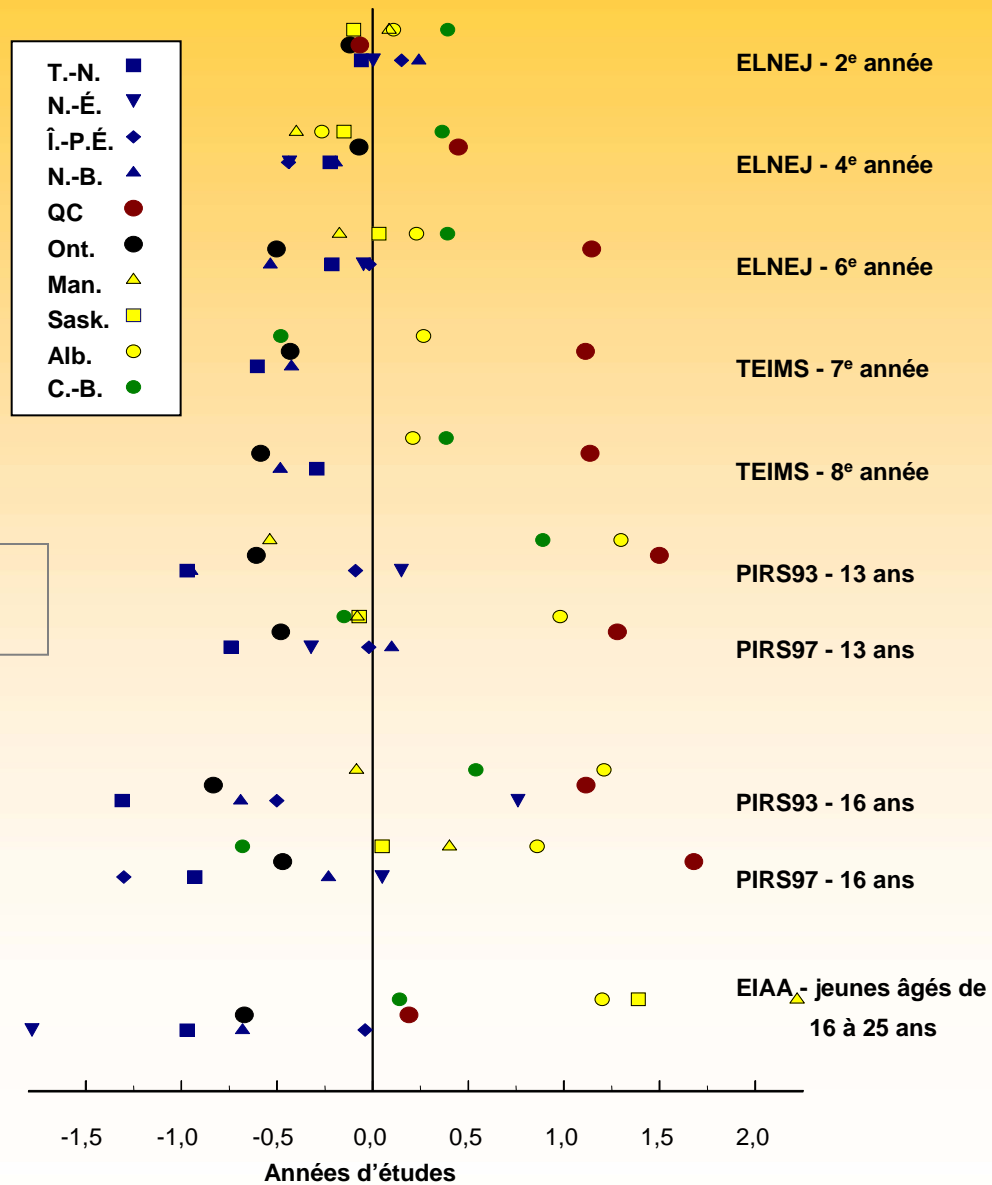
■ Évolution positive de l'apprentissage ■ Faibles résultats à long terme

Source : ELNEJ, 1994-1995, 1996-1997, 1998-1999



# Différences provinciales dans les notes de mathématiques

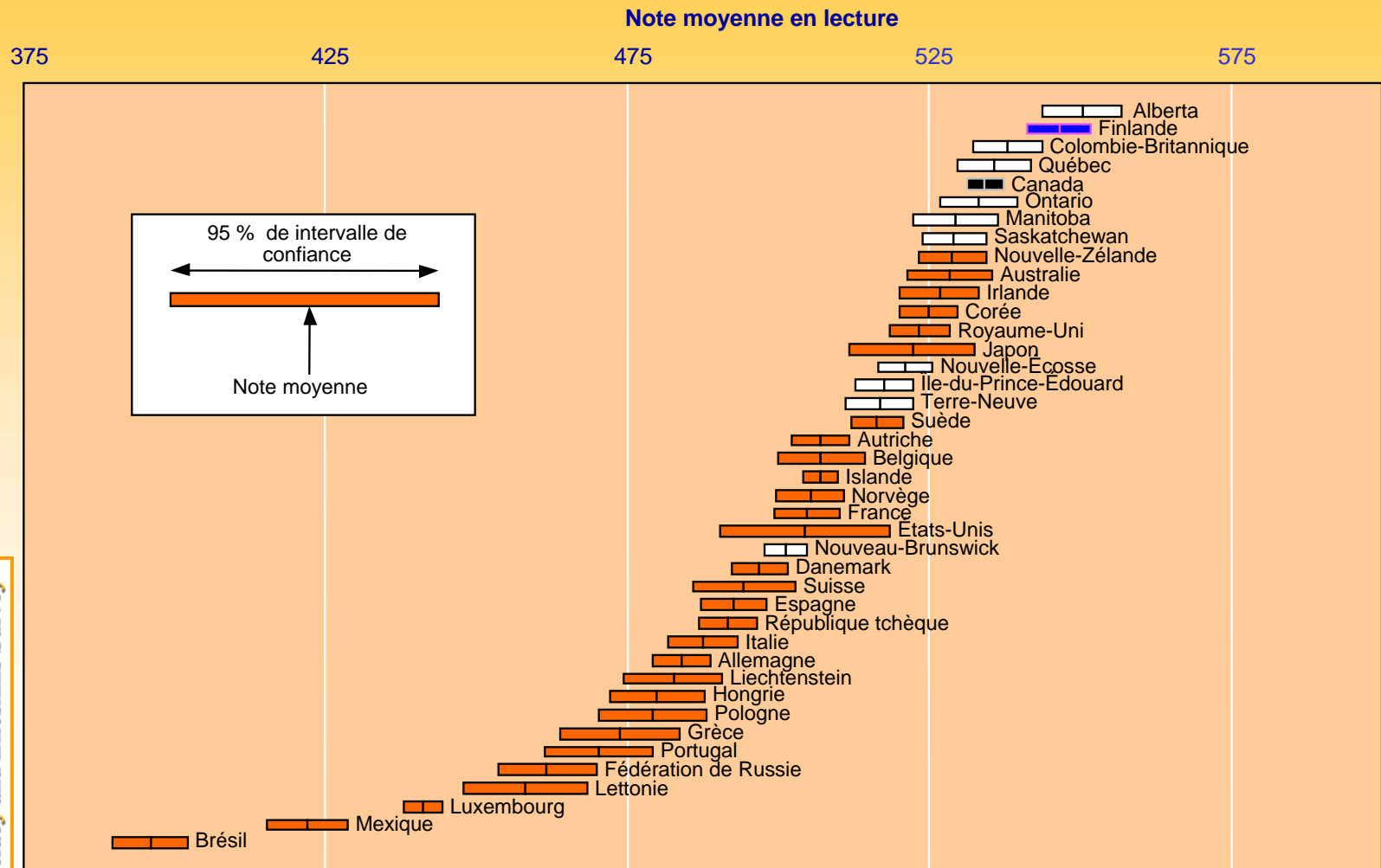
Figure 16-1. Différences interprovinciales dans les notes de mathématiques



Source : Doug Wilms,  
CRISP, UNB



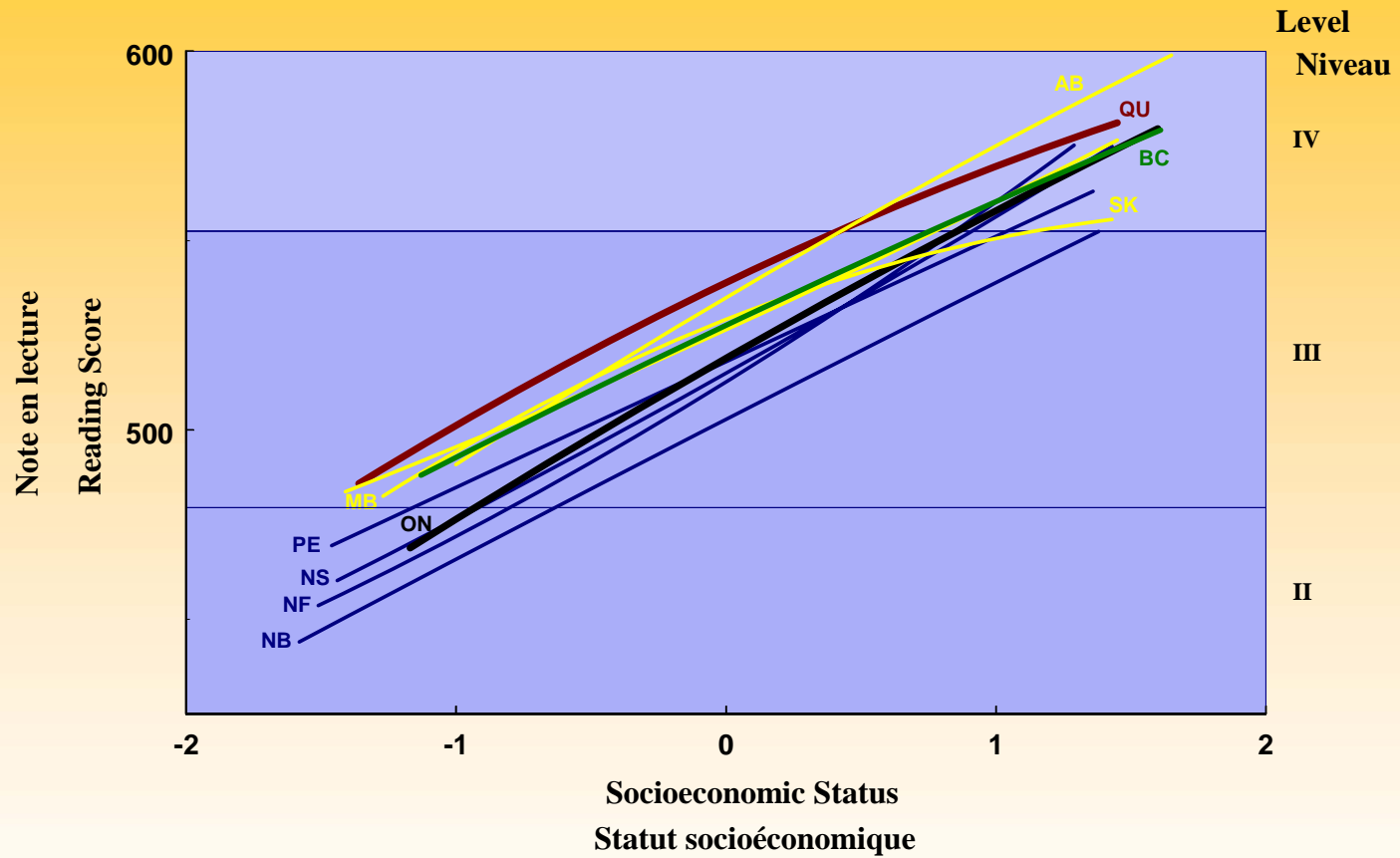
... on observe donc d'importants écarts sur le plan de la qualité  
d'une province à l'autre à l'âge de 15 ans.  
Les taux canadiens sont parmi les meilleurs  
au monde en **LECTURE**



Source : Programme international pour le suivi des acquis des élèves, 2000.



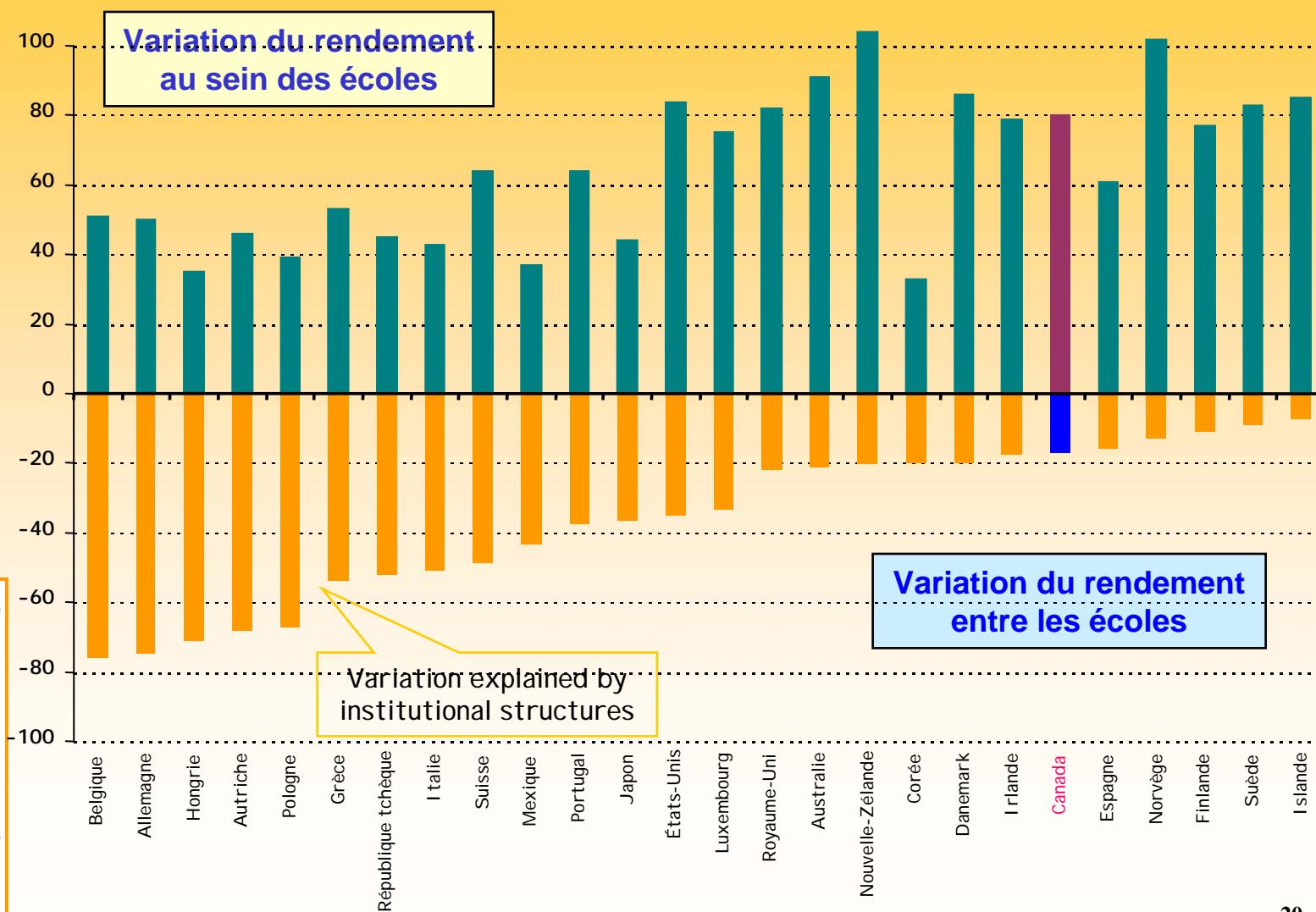
# Les gradients des compétences en fonction du SSE révèlent une inégalité sociale stable et de grands écarts interprovinciaux...



Source : PISA 2000



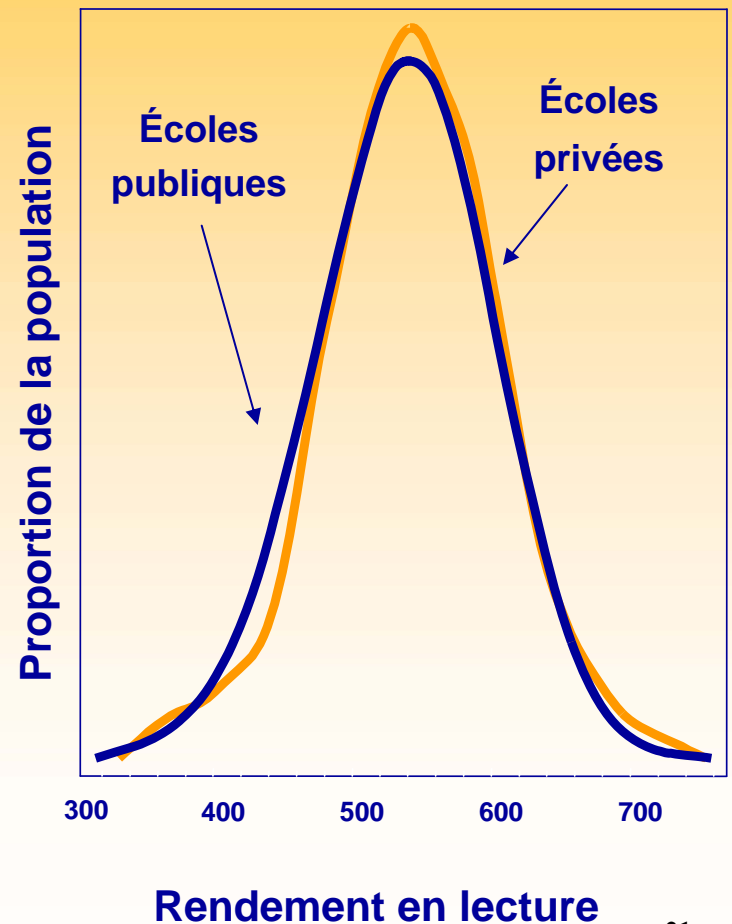
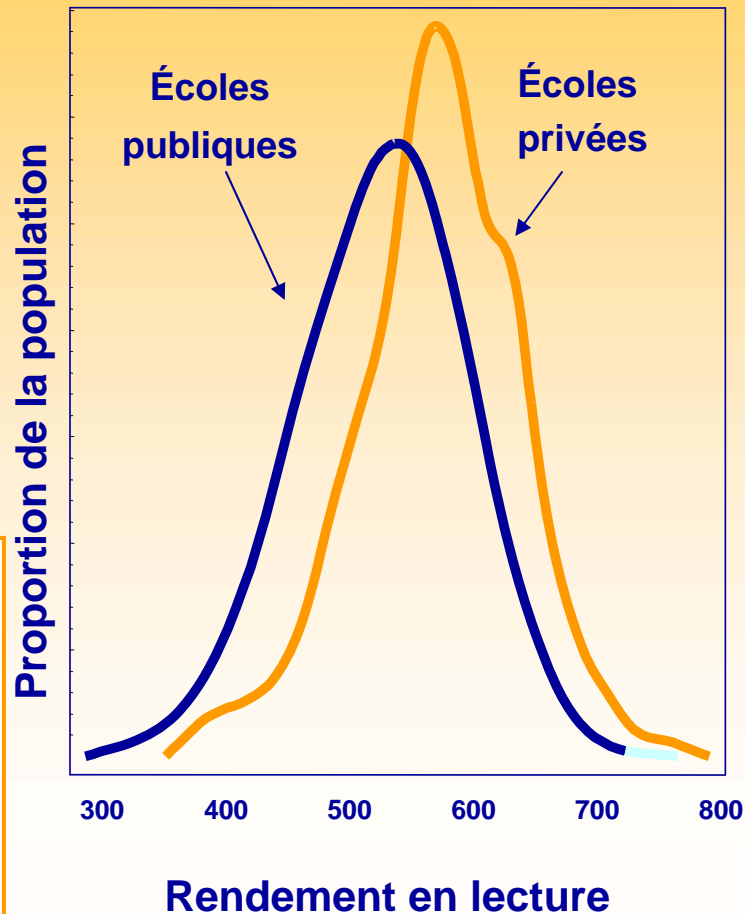
# Variation du rendement des élèves en lecture



Source : Programme international pour le suivi des acquis des élèves, 2000.

## L'avantage apparent des écoles privées...

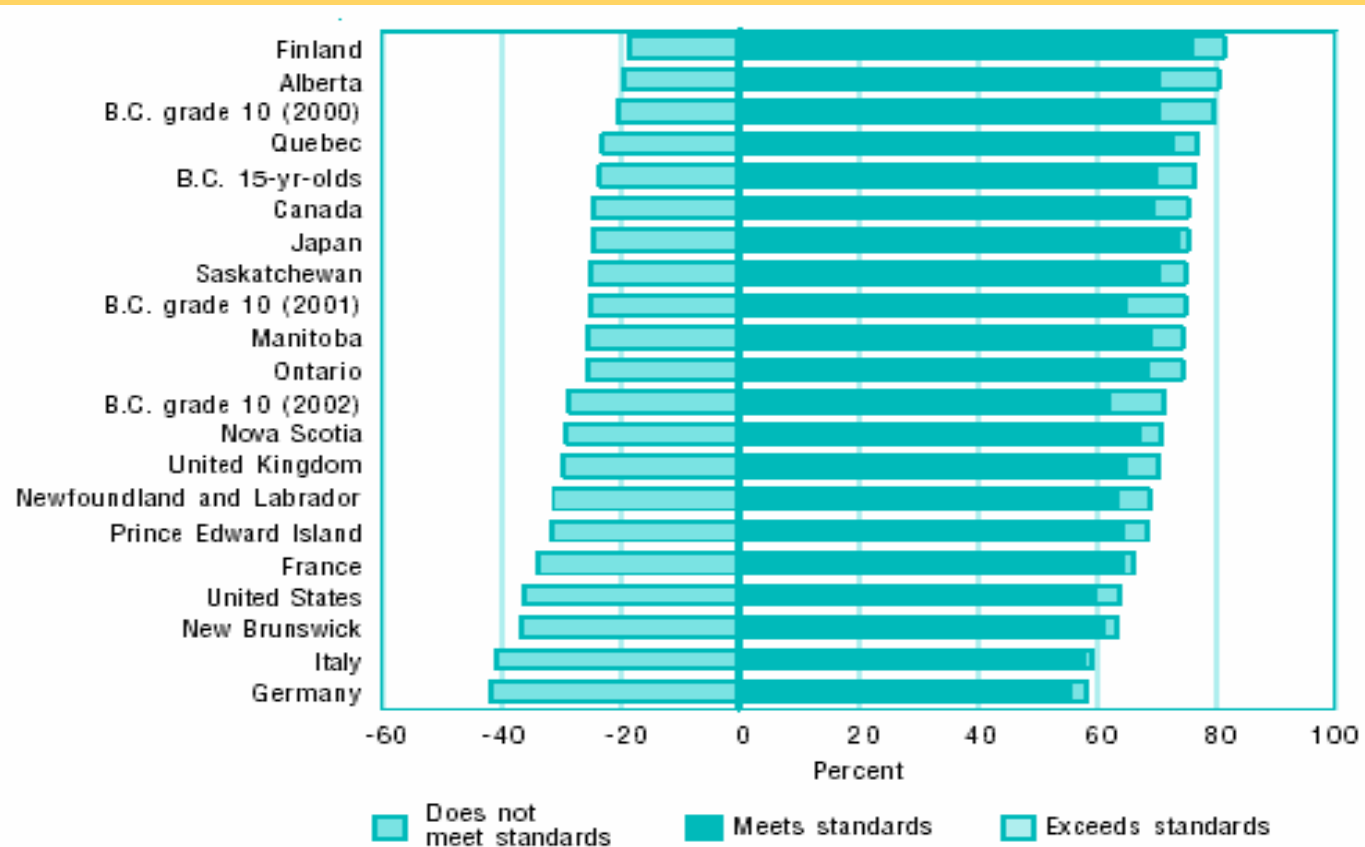
...disparaît lorsqu'on neutralise l'influence des parents



Source : PISA 2000

## D'importants pourcentages de jeunes de 15 ans n'atteignent pas les normes de rendement des élèves de 10<sup>e</sup> année de la Colombie-Britannique...

Pourcentage de jeunes de 15 ans de différents secteurs de compétence atteignant les normes de lecture des élèves de 10<sup>e</sup> année de la Colombie-Britannique, 2000

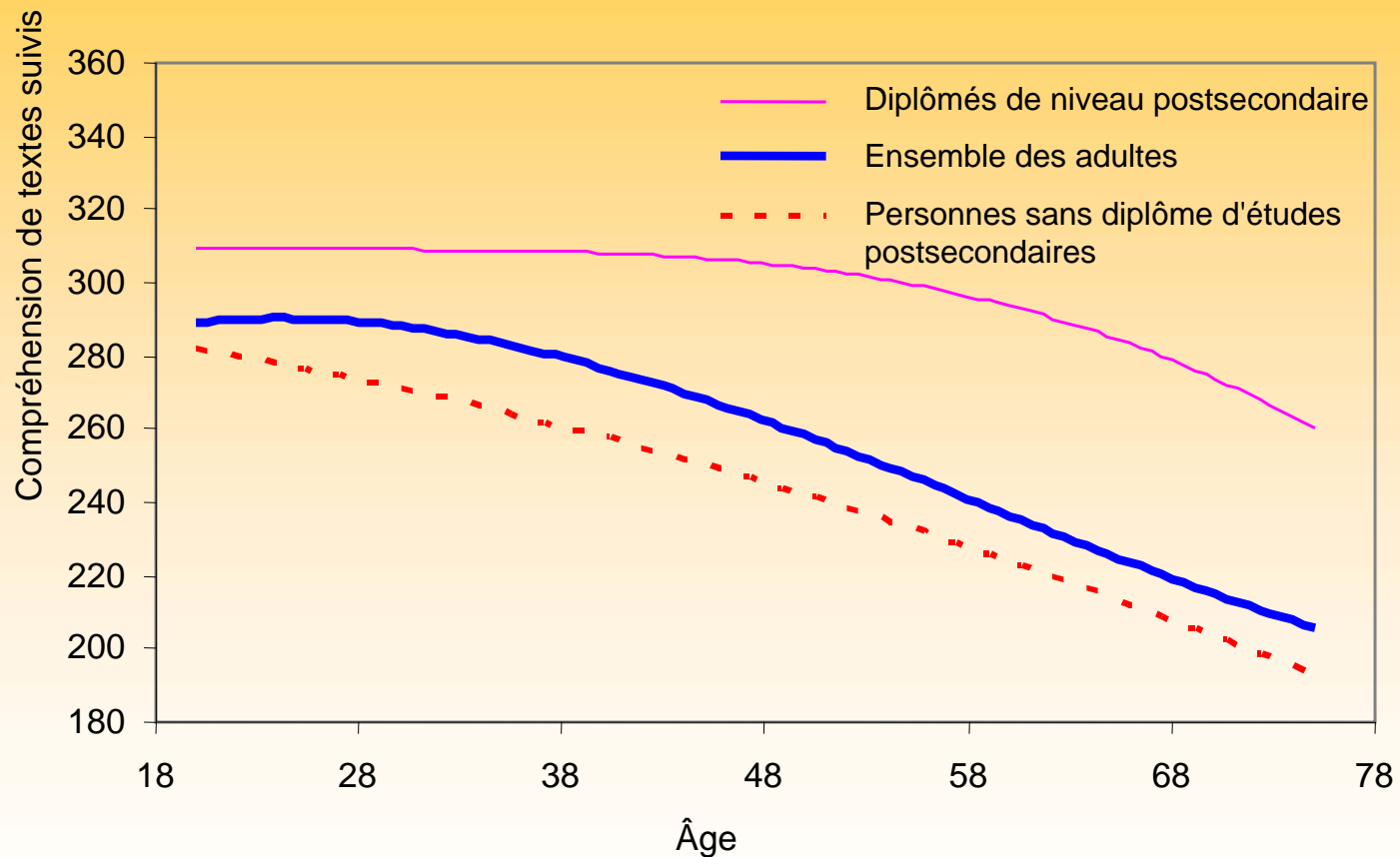


1. Les résultats présentés ici concernent les jeunes de 15 ans, exception faite des élèves de 10<sup>e</sup> année de la Colombie-Britannique qui ont, en moyenne, six mois de plus. Les secteurs de compétence sont classés selon le pourcentage d'élèves atteignant ou dépassant les normes.

Source : Tableau 6



# Compréhension de textes suivis selon l'âge : Canada



Source: EILA



# Incidence de l'âge, du sexe, du niveau de scolarité des parents et des notes en littératie sur la participation des jeunes aux études postsecondaires : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994

	Quotient de probabilité
Âge des répondants	1,46
Répondants de sexe féminin	1,81
Au moins un parent possédant un diplôme universitaire	1,81
Note en capacités de lecture de niveau 1 ou 2	0,09
Note en capacités de lecture de niveau 3	0,45
Note en capacités de lecture de niveau 5	2,20
Note élevée en compréhension de texte au contenu quantitatif par rapport à la note en compréhension de textes suivis	1,45

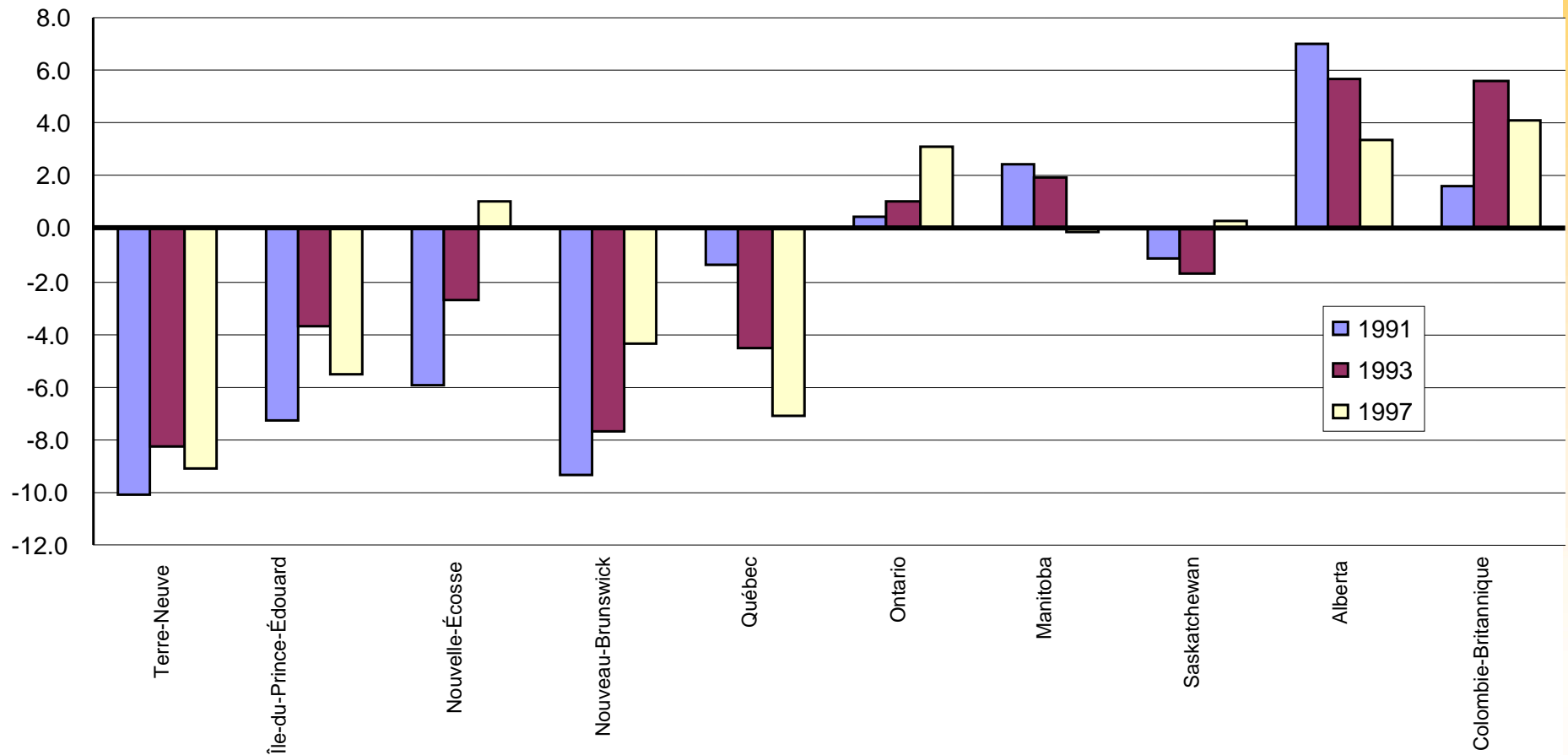


**Source : J.D. Willms, UNB**

...et sur la participation à l'éducation et à la formation des adultes

## Éducation et formation des adultes

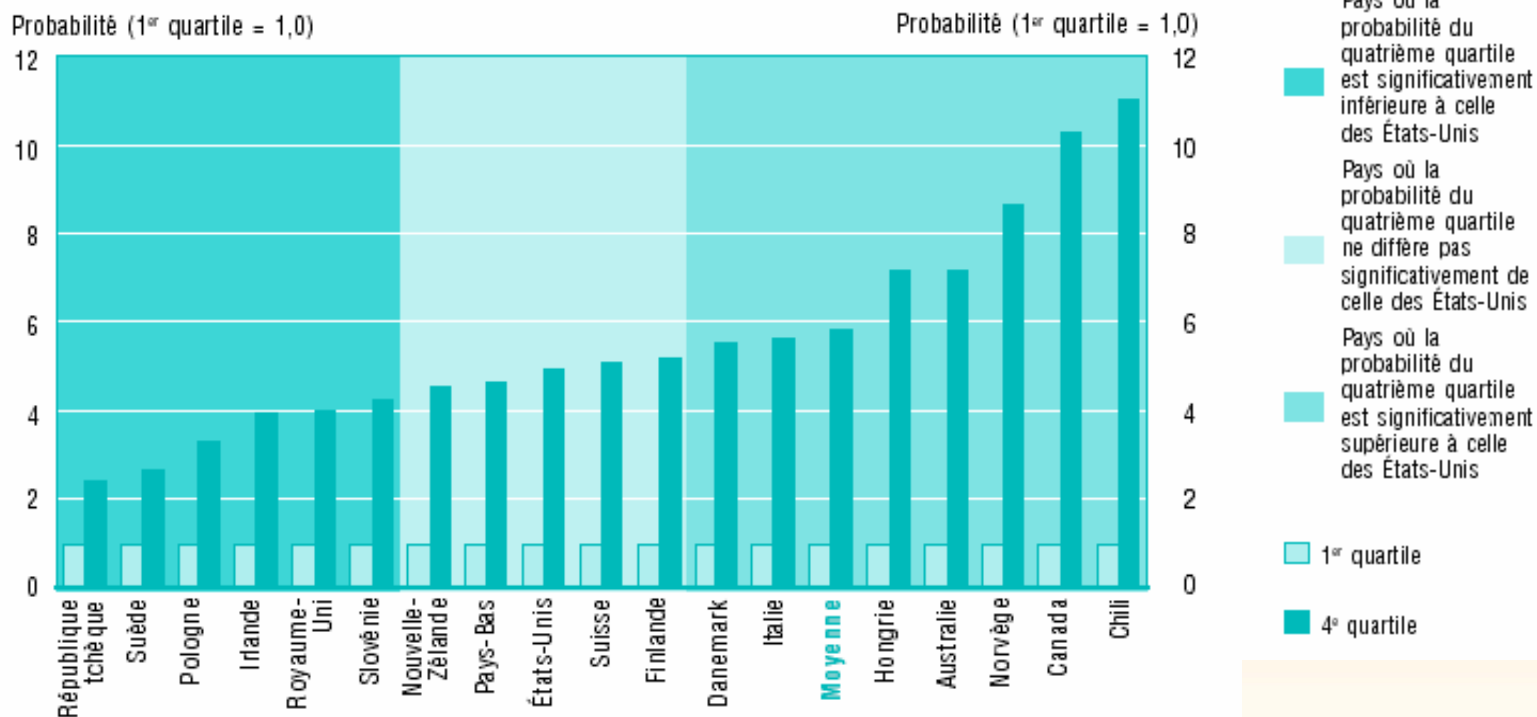
À l'est de l'Ontario, les taux de participation des Canadiens à l'apprentissage des adultes sont inférieurs à la moyenne nationale, sauf en Nouvelle-Écosse en 1997.



# Probabilité de recevoir le soutien de l'employeur à la formation

Probabilité de participer à l'éducation et à la formation des adultes offertes par l'employeur selon les niveaux de compréhension de textes schématiques et l'importance des activités de lecture et d'écriture au travail, population âgée de 25 à 65 ans, 1994-1998

A. Probabilité de recevoir le soutien de l'employeur à la formation selon les niveaux de compréhension de textes schématiques



Les pays sont classés selon la probabilité du 4e quartile. L'écart statistique par rapport aux États-Unis est calculé pour le 4e quartile.

Note : L'écart statistique est significatif à  $p < 0,05$ .

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1998.

*La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : Perspectives internationales*

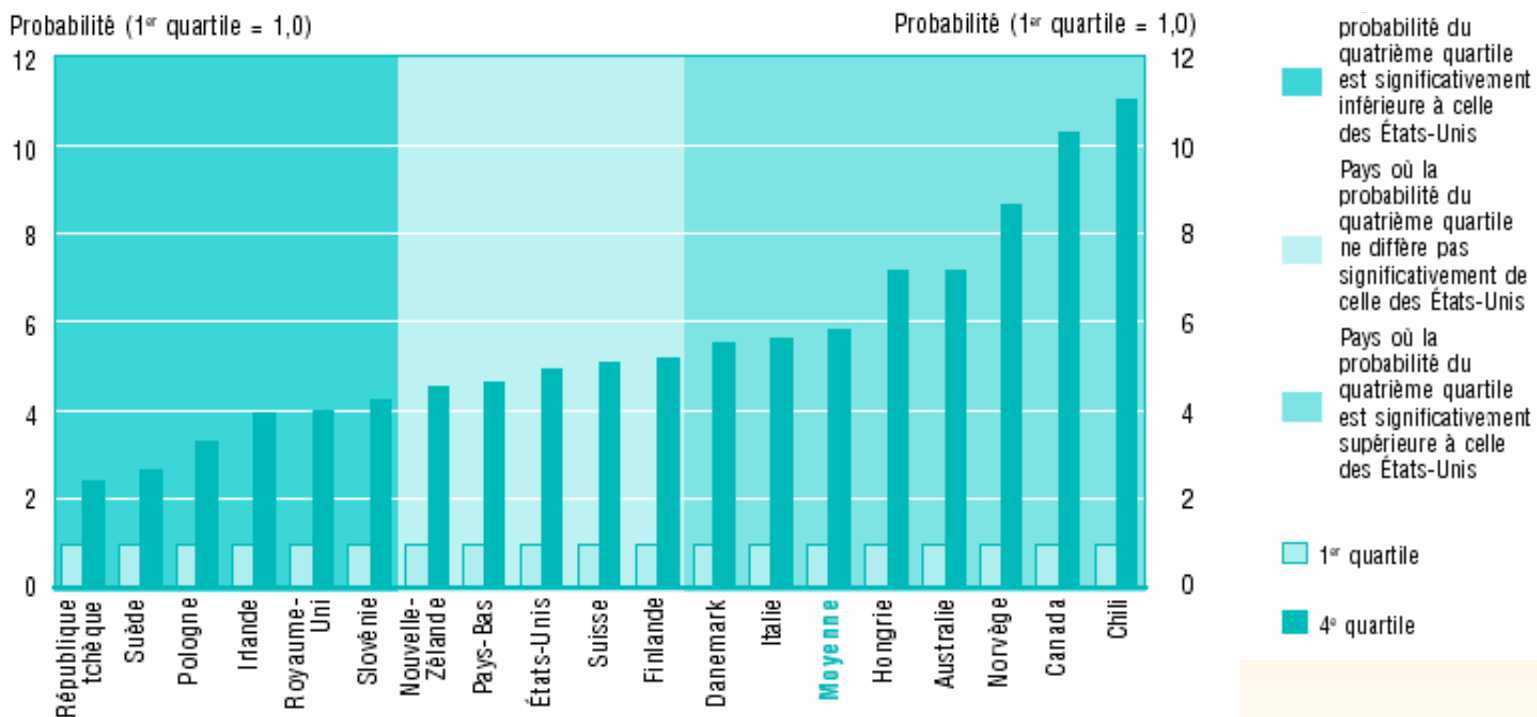




# Probabilité de recevoir le soutien de l'employeur à la formation

Probabilité de participer à l'éducation et à la formation des adultes offertes par l'employeur selon les niveaux de compréhension de textes schématiques et l'importance des activités de lecture et d'écriture au travail, population âgée de 25 à 65 ans, 1994-1998

## B. Probabilité d'obtenir le soutien de l'employeur à la formation selon l'importance de la littératie au travail



Les pays sont classés selon la probabilité du 4e quartile. L'écart statistique par rapport aux États-Unis est calculé pour le 4e quartile.

Note : L'écart statistique est significatif à  $p < 0,05$ .

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1998.

*La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord : Perspectives internationales*



## Conclusions :

- **La littératie et la numératie jouent un rôle économique et social.**
- **Les marchés canadiens du travail et de l'éducation reconnaissent et récompensent les compétences.**
- **Le système d'éducation est efficace dans l'ensemble, mais produit encore un grand nombre de personnes qui ne répondent pas aux attentes.**
- **Les programmes d'apprentissage des adultes offerts par l'employeur affichent un énorme biais lié aux compétences.**
- **Le niveau global d'éducation et de formation des adultes semble faible par rapport à celui d'autres pays.**
- **Les données de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EICA) de 2003 nous renseigneront sur l'évolution des profils de compétences.**
- **Il est urgent de comprendre les besoins en apprentissage des personnes qui se situent au niveau 1 ainsi que le lien entre les caractéristiques de l'entreprise et les compétences.**
- **L'adoption de « normes » nationales pourrait s'avérer utile.**



## NOUVEAU-BRUNSWICK

Madame Lucille Legault  
CCNB - Dieppe  
505, rue du College  
Dieppe (N.-B.) E1A 6X2  
Téléphone : 506 856-2073  
Télec. : 506 856-2073  
Courriel : [lucille.legault@gnb.ca](mailto:lucille.legault@gnb.ca)

Monsieur Blair Doucet  
Fédération du travail du Nouveau-Brunswick  
2056, promenade Little River  
Bathurst (N.-B.) E2A 3Z4  
Téléphone : 506 857-2125  
Télec. : 506 547-6132  
Courriel : [doucet\\_bl@bms.ca](mailto:doucet_bl@bms.ca)

Madame Pauline Pelletier  
Formation et Développement de l'emploi  
250, rue King  
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1  
Téléphone : 506 453-3106  
Télec. : 506 453-3300  
Courriel : [pauline.pelletier@gnb.ca](mailto:pauline.pelletier@gnb.ca)

Monsieur Gerald Nadeau  
Formation et Développement de l'emploi  
470, rue York  
Fredericton (N.-B.) E2B 5H1  
Téléphone : 506 453-2260  
Télec. : 506 453-5317  
Courriel : [gerald.nadeau@gnb.ca](mailto:gerald.nadeau@gnb.ca)

Monsieur Jerry Hicks  
NBCC - Moncton  
1234, chemin Mountain  
Moncton (N.-B.) E1C 8H9  
Téléphone : 506 856-2241  
Télec. : 506 869 -6530  
Courriel : [Jerry.Hicks@gnb.ca](mailto:Jerry.Hicks@gnb.ca)

Madame Kathie DeWitt  
Ville de Moncton  
655, rue Main  
Moncton (N.-B.) E1C 1E8  
Téléphone : 506 853-3520  
Télec. : 506 853-3504  
Courriel : [kathy.dewitt@moncton.org](mailto:kathy.dewitt@moncton.org)

Madame Rowena Brooks  
Ministère de l'Éducation  
C.P. 6000  
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1  
Téléphone : 506 444-4331  
Télec. : 506 452-3300  
Courriel : [rowena.brooks@gnb.ca](mailto:rowena.brooks@gnb.ca)

Monsieur Mark Robar  
BCTGM  
96, avenue Norwood, Bureau 310  
Moncton (N.-B.) E1C 6L9  
Téléphone : 506 383-1103  
Télec. : 506 383 - 1104  
Courriel : [6ctgm@nbnet.nb.ca](mailto:6ctgm@nbnet.nb.ca)

Monsieur Terry Carter  
Fédération du travail du Nouveau-Brunswick  
96, avenue Norwood, Bureau 209  
Moncton (N.-B.) E1C 6L9  
Téléphone : 506 857-2125  
Télec. : 506 383-1597  
Courriel : [unionman@nb.sympatico.ca](mailto:unionman@nb.sympatico.ca)

Madame Brenda Dunn  
SCEP  
557, chemin Darlings Island  
Darlings Island (N.-B.) E5N 6T2  
Téléphone : 506 633-5798  
Télec. : 506 642-1688  
Courriel : [dunn.brenda@irvingpaper.com](mailto:dunn.brenda@irvingpaper.com)

Madame Susan Barton  
SCFP  
96, avenue Norwood, Bureau 202  
Moncton (N.-B.) E1C 6L9  
Téléphone : 506 857-2816  
Téléc. : 506 859-9513  
Courriel : [sbarton@cupe.ca](mailto:sbarton@cupe.ca)

Monsieur John Nowlan  
Formation et Développement de l'emploi  
470, rue York  
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1  
Téléphone : 506 453-2463  
Téléc. : 506 453-2148  
Courriel : [john.nowlan@gnb.ca](mailto:john.nowlan@gnb.ca)

Monsieur Murray Mason  
STTP  
15, chemin Intervale  
Geary (N.-B.) E2V 3Y6  
Téléphone : 506 357-9521  
Téléc. : 506 452-6482

Madame Gayle Constable  
140, chemin Hope  
Steeves Mountain (N.-B.) E1G 3Z2  
Téléphone : 506 389-5900  
Téléc. : 506 859-2679

Monsieur Ian Thorn  
SCEP  
40 Renshaw Drive  
Moncton (N.-B.) E1G 2L6  
Téléphone : 506 852-9229  
Téléc. : 506 858-8313

Courriel : [ithorn@cep.ca](mailto:ithorn@cep.ca)

Monsieur Jason Carney  
TCA/FTNB  
56, rue Spurr, App. 3  
Moncton (N.-B.) E1C 2V3  
Téléphone : 506 850-6400  
Téléc. : 506 383-1104  
Courriel : [itera@nb.aibn.com](mailto:itera@nb.aibn.com)

Monsieur George Leaman  
BCTGM  
152, avenue Sussex  
Riverview (N.-B.) E1B 3A7

Monsieur Gerry Duguay  
USAW  
C.P. 512  
Bathurst (N.-B.) E2A 3Z4  
Téléphone : 506 547-6628  
Courriel : [duguay@bms.ca](mailto:duguay@bms.ca)

Monsieur Leo Melanson  
SCFP  
96, avenue Norwood, Bureau 202  
Moncton (N.-B.) E1C 6L9  
Téléphone : 506 384-9177  
Courriel : [lmelanson@cupe.ca](mailto:lmelanson@cupe.ca)

## **TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR**

Madame Linda Coles  
Présidente  
Directrice exécutive, alphabétisation  
Ministère de l'Éducation  
C.P. 8700  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 4J6  
Téléphone : 709 729-6185  
Téléc. : 709 729-6246  
Courriel : [lindacoles@gov.nl.ca](mailto:lindacoles@gov.nl.ca)

Madame Cindy Christopher  
Directrice- programmes et  
alphabétisation  
Direction de l'alphabétisation  
Ministère de l'Éducation  
CP 8700  
St. John's (T.-N.-L.) NL A1B 4J6  
Téléphone : 709 729-6185  
Téléc. : 709 729-6246  
Courriel : [cindychristopher@gov.nl.ca](mailto:cindychristopher@gov.nl.ca)

---

Monsieur Robert Kenny  
NAPE  
21, rue Gloucester

St. John's (T.-N.-L.) A1B 4P5  
Téléphone : 709 753-9930  
Télec. : 709 758-7126  
Courriel : [bkenny@northatlantic.nf.ca](mailto:bkenny@northatlantic.nf.ca)

Madame Margie Hancock  
AFPC  
NL Federation of Labour  
77, chemin Deermarsh  
Flatrock (T.-N.-L.) A1K 1C8  
Téléphone : 709 772-7979  
Télec. : 709 772-3122

Monsieur Rick Fudge  
SCEP Local 60N

CP 913  
Grand Falls - Windsor (T.-N.-L.) A2A 2P7  
Téléphone : 709 489-2900  
Télec. : 709 489-8645  
Courriel : [ceplocal60N@nf.aibn.com](mailto:ceplocal60N@nf.aibn.com)

Monsieur Tom Kent  
USAW Local 6285  
C.P. 576  
Wabush (T.-N.-L.) A0R 1B0  
Téléphone : 709 282-3793  
Télec. : 709 282-3040  
Courriel : [usaw6285@crstv.net](mailto:usaw6285@crstv.net)

Monsieur Cal Burton  
NL Association of Career Colleges  
35 Blackmarsh Road  
C.P. 8233  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3N4  
Téléphone : 709 745-8111  
Télec. : 709 722-2778  
Courriel : [c.burton@warp.nfld.net](mailto:c.burton@warp.nfld.net)

Monsieur Bob Marshall  
Voisey's Bay Nickel Company Ltd.  
Bureau 700, Centre Baine Johnson  
10, place Fort William  
St. John's (T.-N.-L.) A1C 1K4  
Téléphone : 709 758-8829  
Télec. : 709 758-8860  
Courriel : [rmarshall@inco.com](mailto:rmarshall@inco.com)

Monsieur Wayne Penney  
Sous-ministre adjoint  
Ministère des Ressources humaines, du  
Travail et de l'Emploi  
3<sup>e</sup> étage, Bloc ouest, Édifice de la  
Confédération  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 4J6  
Téléphone : 709 729-0217  
Télec. : 709 729-5139  
Courriel : [waynepenney@gov.nl.ca](mailto:waynepenney@gov.nl.ca)

Monsieur Doug House  
DRHC  
689, chemin Topsail  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3Z4  
Téléphone : 709 772-4292  
Télec. : 709 772-2104  
Courriel : [doug.house@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:doug.house@hrdc-drhc.gc.ca)

Madame Alison Earle  
Sous-ministre adjointe  
Plan social stratégique  
C.P. 8700  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 4J6  
Téléphone : 709 729-1611  
Télec. : 709 729-1673  
Courriel : [alisonearle@gov.nl.ca](mailto:alisonearle@gov.nl.ca)

Monsieur Steve Snow  
Discovery Centre  
C.P. 70  
St. John's (T.-N.-L.) A1C 5H5  
Téléphone : 709 726-3500  
Télec. : 709 726-3505  
Courriel : [steve.snow@nf.net](mailto:steve.snow@nf.net)

---

Monsieur Derek Hicks  
Agent des relations communautaires  
College of the North Atlantic  
C.P. 395  
Gander (T.-N.-L.) A1V 1W8  
Téléphone : 709 654-4804  
Téléc. : 709 651-3376  
Courriel : [derek.hicks@northatlantic.nf.ca](mailto:derek.hicks@northatlantic.nf.ca)

Madame Elizabeth Rideout  
Chef des relations de travail  
Ville de St. John's  
C.P. 908  
St. John's (T.-N.-L.) A1C 5M2  
Téléphone : 709 576-8027  
Téléc. : 709 576-8575  
Courriel : [erideout@stjohns.ca](mailto:erideout@stjohns.ca)

Madame Michelle Brown  
C.P. 215  
Musgravetown (T.-N.-L.) A0C 1Z0  
Téléphone : 709 467-2741  
Courriel : [rnda2@nf.aibn.com](mailto:rnda2@nf.aibn.com)

Monsieur Brent Howell  
C.P. 822  
Corner Brook (T.-N.-L.) A2A 6H6  
Téléphone : 709 637-8608  
Téléc. : 709 634-2126  
Email: [brent.howell@northatlantic.wl.ca](mailto:brent.howell@northatlantic.wl.ca)

## **ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOURD**

Madame Jeannette Arsenault  
Cavendish Figurines Ltd.  
C.P. 143  
Bordon Carlton, (Î.-P.-É.) C0B 1X0  
Téléphone : 902 437-2663  
Téléc. : 902 437-4404  
Courriel : [cfl@cavendishfigurines.com](mailto:cfl@cavendishfigurines.com)

Madame Rita MacAulay  
Kings Region Health  
C.P. 40  
Souris (Î.-P.-É.) C0A 2B0  
Téléphone : 902 687-7206  
Téléc. : 902 687-3722  
Courriel : [rita.macaulay@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:rita.macaulay@hrdc-drhc.gc.ca)

Monsieur Eric Gallant  
Workplace Education PEI  
164, chemin New Zealand, RR1  
Souris (Î.-P.-É.) C0A 2B0  
Téléphone : 902 687-1891  
Téléc. : 902 687-1891  
Courriel : [ejgallant@pei.sympatico.ca](mailto:ejgallant@pei.sympatico.ca)

Monsieur Gordon MacInnis  
Industrie touristique de l'Î.-P.-É.  
29, croissant Westhaven  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1E 1L6  
Téléphone : 902 963-2818  
Téléc. : 902 963-2818

Madame Verna Ryan  
Commission de la fonction publique  
C.P. 2000  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8  
Téléphone : 902 894-0302  
Courriel : [vjryan@gov.pe.ca](mailto:vjryan@gov.pe.ca)

Monsieur Ian Carr  
Workplace Education PEI  
RR 3  
Cornwall (Î.-P.-É.) C0A 1T0  
Téléphone : 902 566-9015  
Courriel : [ian.carr@pei.sympatico.ca](mailto:ian.carr@pei.sympatico.ca)

Monsieur Earl Affleck  
UIJAN  
Poste restante  
Mount Stewart (Î.-P.-É.) C0A 1T0  
Téléphone : 902 676-2148  
Téléc. : 902 676-2881  
Courriel : [earlduff@aol.com](mailto:earlduff@aol.com)

---

Madame Heather Craver  
Western School Board  
61, rue King  
Summerside (Î.-P.-É.) C1N 2S9  
Téléphone : 902 368-4463  
Courriel : [hxcarver@edu.pe.ca](mailto:hxcarver@edu.pe.ca)

Madame Karen Redmond  
Ministère de l'Éducation  
  
C.P. 2000  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8  
Téléphone : 902 368-4463  
Télec. : 902 368-6144  
Courriel : [kredmond@edu.pe.ca](mailto:kredmond@edu.pe.ca)

Madame Julie Foster  
Cavendish Farms / UFCW  
C.P. 415  
Kensington (Î.-P.-É.) C0B 1M0  
Téléphone : 902 886-2406  
Courriel : [fosterjulie@hotmail.com](mailto:fosterjulie@hotmail.com)

Monsieur Leo Cheverie  
PEI Federation of Labour  
C.P. 21094  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 9A6  
Téléphone : 902 368-3068  
Télec. : 902 368-3192  
Courriel : [peifed@clc-ctc.ca](mailto:peifed@clc-ctc.ca)

Madame Shelley Ward  
PEI Federation of Labour  
C.P. 21094  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 9A6  
Téléphone : 902 368-3068  
Télec. : 902 368-3192  
Courriel : [peifed@clc-ctc.ca](mailto:peifed@clc-ctc.ca)

Monsieur Paul Chaisson  
Carpenters Local 1338  
C.P. 21094  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 9A6  
Téléphone : 902 672-2760  
Télec. : 902 566-2027  
Courriel : [peifed@clc-ctc.ca](mailto:peifed@clc-ctc.ca)

Monsieur Martin Sterns  
SCFP / Ville de Charlottetown  
34, promenade Warburton  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 8Z6  
Téléphone : 902 368-7053  
Télec. : 902 629-4076

Monsieur Brian Stevens  
Manufacturiers et Exportateurs du  
Canada  
C.P. 426  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7K7  
Téléphone : 902 629-1555  
Télec. : 902 368-8127  
Courriel : [pei@cme-mcc.ca](mailto:pei@cme-mcc.ca)

Madame Ruth Rogerson  
Workplace Education PEI  
C.P. 3254  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 8W5  
Téléphone : 902 368-6280  
Télec. : 902 368-4844  
Courriel : [workpei@pei.sympatico.ca](mailto:workpei@pei.sympatico.ca)

Ms. Karen Chandler  
Workplace Education PEI  
C.P. 3254  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 8W5  
Téléphone : 902 368-6280  
Télec. : 902 368-4844  
Courriel : [workpei@pei.sympatico.ca](mailto:workpei@pei.sympatico.ca)

Madame Gaelyne MacAulay  
Workplace Education PEI  
109, rue Water  
Summerside (Î.-P.-É.) C1N 1A8  
Téléphone : 902 888-8022  
Télec. : 902 432-2659  
Courriel : [gmacaulay@pei.sympatico.ca](mailto:gmacaulay@pei.sympatico.ca)

Madame Kathie Drummond  
Équipe des ressources humaines  
Cavendish Farms  
Téléphone : 902 888-5555  
Courriel : [kathie.drummond@Cavendishfarms.com](mailto:kathie.drummond@Cavendishfarms.com)

Monsieur Brian Hawrylak  
Direction des loisirs  
Ville de Summerside  
C.P. 1510  
Summerside (Î.-P.-É.)  
Téléphone : 902 432-1230  
Courriel : [bhawrylak@city.summerside.pe.ca](mailto:bhawrylak@city.summerside.pe.ca)

## NOUVELLE-ÉCOSSE

Madame Lisa Anderson  
NS Fisheries Sector Council  
38B, rue John, Bureau 1  
Yarmouth (N.-É.) B5A 3H2  
Téléphone : 902 742-6167  
Téléc. : 902 742-8391  
Courriel : [nsfc@klis.com](mailto:nsfc@klis.com)

Monsieur Cyril Meagher  
Directeur général  
Allendale Electronics  
2597, Route 3, Allendale, RR1  
Lockport (N.-É.) B0T 1L0  
Téléphone : 902 656-2652  
Téléc. : 902 656-2158  
Courriel : [cmeagher@auracom.com](mailto:cmeagher@auracom.com)

Madame Virginia Vacheresse  
Glen Haven Manor  
759, chemin East River  
New Glasgow (N.-É.) B2H 5E9

Monsieur Curtis Lemieux  
Gestionnaire de la production  
Metocean Data System  
21, promenade Thornhill  
Dartmouth (N.-É.) B39 1R9  
Téléphone : 902 468-2505  
Téléc. : 902 468-4442  
Courriel : [clemieux@metocean.ns.ca](mailto:clemieux@metocean.ns.ca)

Madame Bernadette Willigar  
MACTARA Ltd.  
C.P. 26  
Upper Musquodoboit (N.-É.) B0N 2M0  
Téléphone : 902 568-2429 poste 226  
Téléc. : 902 568-2969  
Courriel : [bwilligar@mactara.com](mailto:bwilligar@mactara.com)

Monsieur Joe Brown  
Coordonateur, Développement  
professionnel  
Ministère de l'Éducation de la N.-É.  
C.P. 578  
Halifax (N.-É.) B3J 2S9  
Téléphone : 902 424-7016  
Téléc. : 902 424-1171  
Courriel : [brownjd@gov.ns.ca](mailto:brownjd@gov.ns.ca)

Monsieur Steve Deveaux  
DEVCO Career Opportunity Centre  
121, rue Union  
Glace Bay (N.-É.) B1A 2P8  
Téléphone : 902 842-2648  
Téléc. : 902 842-2798  
Courriel : [sdeveaux@cedcc.com](mailto:sdeveaux@cedcc.com)

Madame Virginia Shultz  
35, avenue Parkview  
Wolfville (N.-É.) B4P 2L1  
Téléphone : 902 542-5011  
Courriel : [vshultz@ns.sympatico.ca](mailto:vshultz@ns.sympatico.ca)

Madame Margan Dawson  
AWENS  
33, chemin Old Mills  
Hammonds Plains (N.-É.) B3Z 1K3  
Téléphone : 902 835-7949  
Courriel : [owens@ns.sympatico.ca](mailto:owens@ns.sympatico.ca)

Madame Kim Hutchinson  
298, Collier Point West  
Ellerhouse (N.-É.) B0N 1L0  
Téléphone : 902 757-0835  
Courriel : [seedstw@hotmail.com](mailto:seedstw@hotmail.com)

---



---

Madame Marjorie Davison  
Directrice par intérim

Division de la formation en apprentissage  
et du développement des compétences  
Ministère de l'Éducation  
C.P. 578  
Halifax (N.-É.) B3J 2S9  
Téléphone : 902 424-5191  
Courriel : [davisome@gov.ns.ca](mailto:davisome@gov.ns.ca)

Madame Jeannine Jessome  
Coordonatrice, mesure à l'intention des travailleurs âgés  
Ministère de l'Éducation de la N.-É.  
C.P. 578  
Halifax (N.-É.) B3J 2S9  
Téléphone : 902 424-8095  
Téléc. : 902 424-0488  
Courriel : [jessomjl@gov.ns.ca](mailto:jessomjl@gov.ns.ca)

Madame Joy MacFarlane  
Conseillère en programmes régionaux  
DRHC  
C.P. 1350  
Dartmouth (N.-É.) B2Y 4B9  
Téléphone : 902 426-5977  
Téléc. : 902 426-7090

Courriel : [joy.masselink@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:joy.masselink@hrdc-drhc.gc.ca)

Monsieur Ian James  
DRHC Région de la Nouvelle-Écosse  
C.P. 1350  
Dartmouth, (N.-É.) B2Y 4B9  
Téléphone : (902) 426 - 1385  
Téléc. : (902) 426 - 7090  
Courriel : [ian-james@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:ian-james@hrdc-drhc.gc.ca)

Madame Judy Purcell  
Directrice par intérim  
Formation et Développement des compétences  
Ministère de l'Éducation de la N.-É.  
a/s Lunenburg Campus NSCC  
75, rue High

Madame Gloria Campbell-Murphy  
Représentante - développement du  
syndicat  
SCFP

7071, chemin Bayers, Bureau 308  
Halifax (N.-É.) B3L 2C2  
Téléphone : 902 455-4180  
Courriel : [gmurphycampbell@cupe.ca](mailto:gmurphycampbell@cupe.ca)

Monsieur Angus Fields  
NS Federation of Labour  
C.P. 1273  
Lunenburg, (N.-É.) B0J 2C0  
Téléphone : 902 634-9272  
Téléc. : 902 634-4841  
Courriel : [angus.fields@ns.sympatico.ca](mailto:angus.fields@ns.sympatico.ca)

Monsieur Kevin Landry  
NS Federation of Labour  
R.R. 1  
St. Andrews (N.-É.)  
Téléphone : 902 863-6325  
Téléc. : 902 863-7452  
Courriel : [landyke@gov.ns.ca](mailto:landyke@gov.ns.ca)

Monsieur Thomas MacKinnon  
Coordonnateur de l'apprentissage et de la  
formation  
International Union of Painters &  
Allied Trades  
95, promenade Simmonds  
Dartmouth, (N.-É.) B3B 1N7  
Téléphone : 902 468-1333  
Courriel : [iupatdc39@ns.aliantzinc.ca](mailto:iupatdc39@ns.aliantzinc.ca)

Madame Linda Wentzel  
NS Federation of Labour  
C.P. 1759  
Lunenburg (N.-É.) B0J 2C0  
Téléphone : 902 634-4501  
Téléc. : 902 634-4501  
Courriel : [linda.wntzel@ns.sympatico.ca](mailto:linda.wntzel@ns.sympatico.ca)

Bridgewater (N.-É.) B4V 1V8  
Téléphone : 902 543-2011  
Télec. : 902 543-0648  
Courriel : [purcell@gov.ns.ca](mailto:purcell@gov.ns.ca)

---

## **GOVERNEMENT DU CANADA**

Madame Lianne Vardy  
Directrice  
Secrétariat national de l'alphabétisation  
DRHC  
360, rue Albert, Bureau 510  
Ottawa (ON) K1A 0J9  
Téléphone : 613 957-9776  
Télec. : 613 957-5882  
Courriel : [lianne.vardy@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:lianne.vardy@hrdc-drhc.gc.ca)

Madame Brigit Hayes  
Gestionnaire de programme  
Secrétariat national de l'alphabétisation  
DRHC  
360, ru Albert, Bureau 510  
Ottawa (ON) K1A 0J9  
Téléphone : 613 946-1388  
Télec. : 613 946-5882  
Courriel : [brigit.hayes@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:brigit.hayes@hrdc-drhc.gc.ca)

Monsieur Bob Picco  
Directeur régional  
Emploi et soutien social  
DRHC  
Région de T.-N.-L.  
C.P. 12051  
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3Z4  
Téléphone : 709 772-2295