



# Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés

## Analyse documentaire

MARS 2020

SHAWN DE RAAF | XIAOYANG LUO | MARIA MONTENEGRO | PATRICK WRAY

## Conseil d'administration de la SRSA

Richard A. Wagner  
Associé principal, Norton Rose Fulbright S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Gordon Berlin  
Professeur de recherche, Université de Georgetown et  
ancien président de MDRC

Maria David-Evans  
Ancienne présidente de l'IAPC et  
ancienne sous-ministre, Gouvernement de l'Alberta

Erica Di Ruggiero, Ph.D.  
Directrice, Centre de la santé mondiale  
Directrice, Spécialisation collaborative en santé mondiale  
École de santé publique Dalla Lana, Université de Toronto

Robert Flynn, Ph.D.  
Professeur émérite, École de psychologie,  
Université d'Ottawa

Pierre-Gerlier Forest, Ph.D., FCAHS  
Directeur et titulaire de la chaire Palmer  
École d'études politiques, Université de Calgary

Marie-Lison Fougère  
Sous-ministre, ministère des Services aux aînés et de  
l'Accessibilité  
Sous-ministre, ministère des Affaires francophones

Renée F. Lyons, Ph.D.  
Professeure émérite, Université Dalhousie  
Présidente fondatrice et directrice scientifique émérite,  
Bridgepoint Collaboratory for Research and Innovation,  
Université de Toronto

James R. Mitchell, Ph.D.  
Partenaire fondateur, Sussex Circle

Andrew Parkin, Ph.D.  
Directeur exécutif de l'Environics Institute

## Président et chef de la direction de la SRSA

David Gyarmati

**La Société de recherche sociale appliquée (SRSA)** est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. Notre mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisées pour évaluer ces politiques.

Depuis sa création en décembre 1991, la SRSA a mené plus de 350 projets et études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa et Vancouver et des bureaux satellites à Calgary et Montréal.

Pour des renseignements sur les publications de la SRSA, contacter :

Société de recherche sociale appliquée  
55, rue Murray, bureau 400  
Ottawa (Ontario) K1N 5M3  
613-237-4311 | 1-866-896-7732  
info@srdc.org | www.srdc.org

*Bureau de Vancouver*  
789, rue Pender Ouest, bureau 440  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1H2  
604-601-4070

*Personne ressource à Calgary*  
587-890-8425

*Bureau de Montréal*  
4126, rue Saint-Denis, bureau 302  
Montréal (Québec) H2W 2M5  
514-948-5317 poste 234

Publié en 2020 par la Société de recherche sociale appliquée

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>3</b>
<b>LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS AU CANADA</b>	<b>5</b>
Démographie des travailleurs déplacés	5
<b>CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>10</b>
Alphabétisation	11
Numératie	11
Compétences numériques	12
Différences professionnelles	12
Niveaux de compétences auprès de populations précises	13
<b>RECHERCHES ACTUELLES SUR L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES CHEZ LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS</b>	<b>15</b>
Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles	15
Centre des Compétences futures	17
<b>CONTEXTE DE RECHERCHE PLUS LARGE SUR LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS AU CANADA</b>	<b>21</b>
<b>RECHERCHE LIÉE AUX INTERVENTIONS EN MATIÈRE D'ALPHABÉTISATION ET DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES</b>	<b>23</b>
College of New Caledonia TIOW (Colombie-Britannique)	24
Initiative One Journey (Nouvelle-Écosse)	24
Projet Foundation Workplace Skills Project (FWSP) (plusieurs sites au Canada)	25
Programme d'alphabétisation et de formation de base du gouvernement de l'Ontario	26
Programmes sectoriels et ciblés	29

<b>LEÇONS TIRÉES DES INTERVENTIONS NON AXÉES SUR L'ACE</b>	<b>33</b>
<b>PRATIQUES PROMETTEUSES</b>	<b>38</b>
<b>REVUE DES MÉDIAS ET ENQUÊTE AUPRÈS DES COORDONNATEURS DE LA SENSIBILISATION À L'ALPHABÉTISATION</b>	<b>40</b>
<b>ASPECTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LA SÉLECTION DES COLLECTIVITÉS</b>	<b>43</b>
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>45</b>
<b>ANNEXE A : PROGRAMMES EN ACE</b>	<b>52</b>
<b>ANNEXE B : REVUE DES MÉDIAS POUR LES RÉGIONS CONNAISSANT DES DÉPLACEMENTS DE TRAVAILLEURS</b>	<b>59</b>
<b>ANNEXE C : ÉVÉNEMENTS MENTIONNÉS PAR LES COORDONNATEURS DE SENSIBILISATION À L'ALPHABÉTISATION (CSA)</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE D : ÉQUIPES DE PROJET DE DECODA</b>	<b>66</b>

## INTRODUCTION

Le projet « Améliorer l’alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés » est un projet collaboratif géré par Decoda Literacy Solutions et appuyé par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA). L’objectif général du projet est de faire mieux connaître les interventions prometteuses en matière d’alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) pour les travailleurs déplacés au Canada afin d’améliorer leur employabilité.

Le marché du travail actuel accorde une grande importance à l’ACE. Malheureusement, une grande majorité de la main-d’œuvre disponible ne possède pas le niveau requis en matière d’ACE, ce qui peut intensifier les effets du déplacement d’emploi. Les données du Programme pour l’évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), comme le rapporte Statistique Canada (2013), indiquent que 49 % des Canadiens âgés de 16 à 65 ans n’atteignent pas le niveau 3 d’alphabétisation, tandis que 55 % n’atteignent pas le niveau 3 de compétences en mathématiques. Ces lacunes sont particulièrement évidentes dans certains groupes de population. Par exemple, près de 60 % des Autochtones au Canada ont un niveau d’alphabétisation inférieur au niveau 3. De plus, les niveaux moyens d’alphabétisation et de numératie sont plus faibles chez les travailleurs âgés de 45 à 65 ans que chez les 16 à 44 ans. En raison de leur faible niveau d’ACE et de compétences numériques, certains travailleurs déplacés sont aux prises avec des difficultés de plus en plus grandes pour réintégrer le marché du travail. Il est manifestement nécessaire d’aider les travailleurs déplacés à retrouver un emploi dans des postes et des secteurs offrant une plus grande sécurité.

Dans le cadre de ce projet, la SRSA travaille en collaboration avec Decoda Literacy Solutions et des partenaires de projet pour évaluer les interventions prometteuses de formation en ACE destinées aux travailleurs déplacés au Canada. La première phase de l’évaluation consiste à effectuer une analyse documentaire et une étude des pratiques exemplaires afin d’avoir une vue d’ensemble des travailleurs déplacés au Canada et de cibler les pratiques exemplaires liées aux interventions en ACE. Cette analyse porte par conséquent sur la littérature relative aux interventions en ACE; toutefois, les études et les articles non liés à l’ACE sont également inclus si les parties prenantes du projet indiquent expressément qu’ils sont pertinents par rapport aux objectifs du projet. L’analyse documentaire repose sur trois questions :

1. Quels sont les résultats en matière de démographie et de réemploi des travailleurs déplacés en général et pour certaines populations (p. ex. les femmes, les travailleurs âgés, les populations autochtones et les immigrants)?

2. Quels sont les interventions et les outils actuels qui font appel à la formation en alphabétisation et en compétences essentielles pour soutenir le réemploi des travailleurs déplacés?
3. Quelles sont les régions de la Colombie-Britannique qui connaissent des niveaux importants de déplacement de travailleurs?

Il convient de noter que cette étude présente quelques limites. Premièrement, il existe peu d’informations sur les anciens programmes relatifs au marché du travail et axés sur l’ACE pour les travailleurs déplacés, puisque la plupart des sites Web des programmes ne sont plus actifs. Par conséquent, l’analyse ne porte que sur les anciens programmes inclus dans les précédentes analyses documentaires (Harwood, 2012; Hayes, 2013; Forum des ministres du marché du travail, Conseil des ministres de l’Éducation et Skills for the Future, 2017). Deuxièmement, les renseignements accessibles au public sur les projets financés par des initiatives nationales, telles que l’Initiative ciblée pour les travailleurs âgés du Canada et le Dislocated Worker Program aux États-Unis, sont limités. Bien qu’on puisse trouver certains renseignements sur ces initiatives, il était difficile de mettre la main sur des exemples précis de projets financés par celles-ci, sur leurs innovations et les résultats consignés dans les études d’évaluation. Enfin, de nombreux programmes en ACE n’ont fait l’objet d’aucune évaluation rigoureuse, ce qui rend difficile l’établissement de rapports et la comparaison de l’efficacité des différents programmes.

Ce rapport comporte quatre sections. La première section donne une vue d’ensemble des travailleurs déplacés au Canada. La deuxième section présente des exemples d’interventions en ACE. La troisième section dresse un bilan de la revue des médias. La dernière section présente quelques observations et les prochaines étapes du projet.

## MÉTHODOLOGIE

La SRSA a effectué sur Internet une recherche dans des rapports, des articles de journaux et d'autres sources en ligne concernant les caractéristiques des travailleurs déplacés au Canada et les interventions comprenant une formation en ACE qui appuient le réemploi des travailleurs déplacés. Cette analyse a porté sur des interventions basées principalement au Canada, mais aussi aux États-Unis, qui visaient soit les travailleurs déplacés en particulier, soit une population plus large englobant également les travailleurs déplacés. Ces interventions se concentraient généralement sur des secteurs, des industries ou des populations de travailleurs déplacés en particulier, et comprenaient des composantes innovantes et des pratiques prometteuses. La SRSA a limité la recherche aux documents récents produits au cours des dix dernières années afin de se concentrer sur les pratiques et les programmes récents.

Les recherches ont été réalisées au moyen des expressions et mots clés suivants : compétences essentielles, alphabétisation, ACE, emploi, formation, programmes, interventions, outils, soutien, assistance, travailleurs déplacés, déplacement d'emplois et Canada. Nous avons ajouté des termes de recherche comme autochtone, immigré, francophone, femmes et travailleurs âgés pour trouver des renseignements propres à ces groupes de travailleurs et aux interventions qui les ciblent.

Le Comité consultatif national du Canada associé à ce projet et le personnel de Decoda Literacy Solutions ont également apporté leur contribution à la littérature et aux programmes devant faire partie de cette revue. La SRSA a examiné ces documents et intégré le matériel qui appuyait les preuves existantes ou qui fournissait de nouvelles informations pour les besoins de ce projet.

Afin de repérer les régions de la Colombie-Britannique qui connaissent des niveaux importants de déplacement de travailleurs, la SRSA a utilisé Talkwalker, une plateforme d'écoute sociale, pour recueillir des articles de presse sur les événements de déplacement à l'aide d'une recherche booléenne. La recherche s'en est tenue aux articles publiés pendant la période initiale de la revue, soit entre mai et juillet 2019. D'autres événements de déplacement ont été ciblés par l'équipe de Decoda et son réseau de coordinateurs de la sensibilisation à l'alphabétisation en Colombie-Britannique. La recherche booléenne contenait les termes de recherche suivants<sup>1</sup> :

(C.-B. OU "C.-B.") OU "Colombie-Britannique") ET (fermeture OU licenciement  
OU licenciements OU "mise à pied" OU fermeture d'entreprise OU "travailleurs  
déplacés" OU "déplacement d'emploi" OU compression OU faillite OU "réduction

---

<sup>1</sup> La recherche ayant été faite en anglais, les termes de recherche originaux étaient en anglais.

des effectifs" OU "perte d'emploi") ET (mine OU entreprise OU société OU  
scierie OU "exploitation minière" OU foresterie OU usine OU manufacture OU  
tourisme) ET sourcegeo:ca ET lang:fr

## LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS AU CANADA

La section suivante donne une vue d’ensemble des travailleurs déplacés au Canada, y compris les données démographiques, les résultats en matière de réemploi et les implications générales.

### DÉMOGRAPHIE DES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

L’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit le déplacement d’emploi comme la perte d’emploi involontaire pour des raisons économiques telles que la fermeture d’une entreprise ou la réduction des effectifs (OCDE, 2015)<sup>2</sup>. Au Canada, 2,2 % des travailleurs ayant au moins un an d’ancienneté ont été déplacés involontairement chaque année entre 2000 et 2010 (OCDE, 2015).

Selon les recherches menées par l’OCDE<sup>3</sup>, le déplacement peut avoir une incidence plus importante sur certains segments de la population active, en fonction de leurs caractéristiques démographiques, de leur ancienneté, de leur niveau de compétences, de leur emplacement géographique et du secteur économique. Les hommes (2,4 %) étaient légèrement plus susceptibles que les femmes (1,8 %) d’être déplacés. Les taux de déplacement étaient également un peu plus élevés pour les jeunes adultes âgés de 20 à 24 ans, en particulier pendant la récession de 2009-2010. Les taux de déplacement diminuaient à mesure que le niveau de scolarité et l’ancienneté augmentaient. Enfin, les travailleurs du secteur industriel ont également été associés à des taux de déplacement plus élevés, en particulier dans le domaine de la construction et, dans une moindre mesure, dans l’industrie manufacturière (OCDE, 2015).

Toutefois, les taux indiqués ci-dessus n’ont pas nécessairement de liens de causalité clairs ou établis. En utilisant une analyse à plusieurs variables pour isoler les relations de cause à effet, l’OCDE a constaté que les hommes et les travailleurs peu qualifiés sont plus exposés au risque de déplacement parce qu’ils sont plus susceptibles d’être engagés dans des secteurs à haut risque. Essentiellement, un travailleur n’est pas plus susceptible d’être déplacé parce qu’il est un homme, mais plutôt parce que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d’être engagés dans un secteur à haut risque.

Le risque de déplacement d’emploi augmente également avec l’âge (au-delà de 34 ans); cependant, une plus grande ancienneté diminue la probabilité de déplacement d’un travailleur.

---

<sup>2</sup> Dans le cadre de ce projet, la définition du terme « travailleur déplacé » exclut les travailleurs qui perdent leur emploi en raison de sa nature saisonnière.

<sup>3</sup> Sur la base de données de 2000 à 2010.

En d’autres termes, l’allongement de la durée de l’emploi a pour effet de réduire la probabilité de déplacement des travailleurs âgés. D’autre part, les travailleurs âgés ayant moins d’ancienneté sont particulièrement vulnérables au déplacement. Les travailleurs des secteurs agricole et manufacturier sont les plus exposés au risque de déplacement, de même que les travailleurs de petites entreprises de moins de vingt employés (OCDE, 2015).

L’OCDE a également constaté que les provinces ayant un taux de chômage supérieur à la moyenne sont associées à des taux de déplacement plus élevés que la moyenne. Cette tendance indique que les travailleurs déplacés sont plus susceptibles de vivre dans des régions où les possibilités d’emploi sont plus rares. Les provinces ayant un taux de déplacement plus élevé comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick et le Québec (OCDE, 2015).

## Résultats en matière de réemploi

Les résultats en matière de réemploi des travailleurs déplacés dont il est question dans ce rapport englobent le taux de réemploi, le taux de salaire, la qualité de l’emploi et la mobilité professionnelle.

### *Taux de réemploi*

Environ la moitié des travailleurs déplacés au Canada trouvent un emploi dans l’année qui suit, et près des deux tiers sont réemployés dans les deux ans. Toutefois, le taux de réemploi varie en fonction des caractéristiques des travailleurs. Pour les hommes, le taux de réemploi dans la première année est nettement plus élevé que celui des femmes. En outre, les travailleurs qui ont un niveau de scolarité plus élevé, sont plus jeunes et ont moins d’ancienneté ont également un taux de réemploi plus élevé (OCDE, 2015).

Toutefois, dans l’analyse des relations de cause à effet, seuls le sexe et l’âge restent des déterminants importants du réemploi. Les femmes sont moins susceptibles d’être réemployées dans l’année par rapport aux hommes, dans une marge d’environ 10 points de pourcentage, tandis que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont moins susceptibles d’être réemployés par rapport à ceux âgés de 25 à 34 ans, dans une marge de 14 points de pourcentage (OCDE, 2015). Ces écarts peuvent refléter des obstacles plus importants à la recherche d’un emploi, mais peuvent également indiquer une plus grande tendance au retrait de la population active. Pour les travailleurs dans la force de l’âge (25 à 54 ans), une longue durée d’emploi augmente les probabilités de réemploi, alors que c’est tout le contraire pour les travailleurs plus âgés. Seuls 32 % des travailleurs âgés ayant longtemps occupé leur emploi sont réemployés dans l’année qui suit leur déplacement, contre 52 % des travailleurs dans la force de l’âge ayant longtemps occupé leur emploi (OCDE, 2015).

### *Salaires, qualité d’emploi et mobilité professionnelle*

Les travailleurs déplacés sont également touchés en ce qui concerne le taux de salaire de réemploi, la qualité d’emploi et la mobilité professionnelle. Certains groupes de population, notamment les travailleurs de longue date, les travailleurs âgés et les travailleurs immigrants âgés, sont plus touchés. De nombreux travailleurs déplacés sont contraints d’accepter des salaires plus bas ou des emplois plus précaires. Par exemple, un travailleur déplacé sur cinq doit faire face à des réductions de salaire horaire de 25 % ou plus, et les revenus annuels réels diminuent de 60 % dans l’année qui suit le déplacement (sans tenir compte des avantages liés au travail). Cette perte de revenus est l’effet combiné de trois éléments : un salaire horaire plus faible dans le nouvel emploi (baisse de 1,9 % par rapport au salaire précédent), moins d’heures de travail annuelles en raison du chômage et moins d’heures de travail dans le nouvel emploi. Ces deux derniers éléments équivalaient à une perte de près de sept mois du salaire annuel précédent d’un travailleur (OCDE, 2015).

La qualité de l’emploi peut également diminuer à la suite d’un réemploi. Les travailleurs déplacés sont moins susceptibles d’avoir un contrat permanent et sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans leur nouveau poste par rapport à leur situation professionnelle antérieure. Ils sont également moins susceptibles d’occuper des postes de direction, de bénéficier d’un régime de retraite complémentaire ou d’occuper des postes syndiqués (OCDE, 2015).

Les travailleurs déplacés font preuve d’un degré élevé de mobilité entre les secteurs et les professions; en effet, 50 % d’entre eux changent de secteur et 55 % changent de profession pour leur nouvel emploi. Cette évolution peut expliquer une partie importante de la réduction des salaires associée aux travailleurs réemployés, puisqu’ils perdent la prime salariale qu’ils touchaient relativement à leurs compétences dans leur secteur d’activité précédent et leur profession antérieure. D’autre part, leur mobilité géographique est faible, car moins d’un pour cent des travailleurs déplacés déménagent dans une autre province (OCDE, 2015).

Certains groupes de travailleurs déplacés connaissent des résultats plus difficiles en matière de réemploi. C’est le cas notamment des travailleurs de longue date, des travailleurs âgés et des travailleurs immigrants âgés.

### *Travailleurs de longue date*

Les travailleurs déplacés ayant plus de dix ans d’ancienneté sont confrontés à une perte de salaire plus importante que les travailleurs ayant entre un et neuf ans d’ancienneté (6 % contre 0,8 %). En moyenne, ils subissent une baisse de 61 % de leurs revenus annuels. Même cinq ans après le déplacement, les travailleurs de longue date subissent encore des pertes de revenus annuelles allant de 10 à 18 % de leurs revenus antérieurs (OCDE, 2015).

### *Travailleurs âgés*

Les personnes âgées et les personnes proches de l'âge de la retraite qui se retrouvent sans emploi ont tendance à rester au chômage plus longtemps. Le Conseil national des aînés déclare que cette situation peut être attribuable à l'accumulation de compétences propres à l'entreprise, au secteur ou à la profession, et à la détérioration des compétences plus générales et transférables. Le Conseil laisse également entendre que d'autres obstacles, notamment la discrimination liée à l'âge et la durée d'emploi restante plus courte, peuvent décourager la reconversion ou la délocalisation. Les travailleurs âgés sont également confrontés à des pertes de revenus plus importantes que les travailleurs de moins de 45 ans. De plus, leurs revenus n'augmentent pas de manière importante dans les années qui suivent leur réemploi. En conséquence, de nombreux travailleurs âgés choisissent de prendre une retraite anticipée plutôt que d'accepter un emploi moins bien rémunéré (Conseil national des aînés, 2011). De même, Jones (2011) affirme que le taux de scolarisation des travailleurs âgés est plus faible après le déplacement en raison du nombre inférieur d'années pour bénéficier de la formation, du manque à gagner supérieur par rapport aux coûts et d'une plus grande difficulté perçue de retourner à l'école après avoir été si longtemps dans la population active.

### *Les travailleurs immigrants âgés*

Il semble que les immigrants âgés soient également confrontés à des difficultés particulières pour obtenir un emploi équivalent à la suite d'une perte d'emploi. Une étude de cas portant sur la fermeture en 2008 d'un fabricant de pièces automobiles à Toronto a suivi les trajectoires de réemploi d'un échantillon de 78 travailleurs qui ont été déplacés à la suite de la fermeture. Tous les participants étaient âgés de 45 ans et plus, et 62 % étaient des femmes. En outre, presque tous les travailleurs de l'usine étaient nés à l'étranger (97 %) et parlaient l'anglais comme deuxième langue (87 %), ce qui laisse augurer que l'échantillon était composé principalement d'immigrants.

L'étude a révélé que les participants ont eu du mal à trouver une formation appropriée et un réemploi stable dans les années qui ont suivi la fermeture. Les chercheurs ont affirmé que « les barrières systémiques de la race, du sexe et de l'âge marginalisent encore plus ces travailleurs » (Ng et coll., 2013). Quatre ans après la fermeture, seul un tiers des participants a obtenu un emploi permanent à temps plein, tandis que les autres participants étaient soit dans un emploi précaire, soit au chômage. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi précaire (42 % contre 25 %) ou de ne pas travailler (27 % contre 10 %). Près des trois quarts (77 %) des salaires actuels des participants étaient également inférieurs à leur salaire précédent. Plus d'un tiers des participants ont signalé une baisse de salaire de 5 dollars de l'heure ou plus. Bon nombre de participants (70 %) estiment également que la discrimination,

particulièrement liée à leur âge, à leur race et à leur langue, a été pour eux un obstacle dans leur recherche d’emploi.

## Implications

Les travailleurs déplacés ne constituent pas un groupe homogène et leurs caractéristiques et facteurs d’identité influencent leur taux de déplacement et les résultats de leur réemploi. Les hommes, les jeunes travailleurs et les travailleurs faiblement scolarisés sont surreprésentés dans les secteurs où le risque de déplacement est élevé. Ces secteurs comprennent la construction, l’industrie manufacturière et l’agriculture. Les travailleurs âgés sont plus susceptibles d’être déplacés s’ils occupent des emplois de courte durée. Les femmes et les travailleurs âgés sont moins enclins à être réemployés et sont plus susceptibles de quitter complètement le marché du travail. Les travailleurs de longue date et les travailleurs âgés sont confrontés à des pertes de revenus plus importantes, et les travailleurs immigrants et racialisés peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires à leur réemploi. L’analyse documentaire n’a pas produit d’informations propres aux travailleurs autochtones déplacés, ce qui offre une occasion de veiller à ce que ce groupe soit représenté dans les futures activités de collecte de données sur les travailleurs déplacés.

Il existe également des différences régionales dans les taux de déplacement; en effet, les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador, du Nouveau-Brunswick et du Québec connaissent des taux de déplacement supérieurs à la moyenne. Étant donné que les travailleurs déplacés ne sont pas mobiles sur le plan géographique après leur déplacement, ces régions peuvent offrir des possibilités de mener des essais pilotes relativement à des programmes innovants. D’autre part, les travailleurs déplacés sont très mobiles entre les secteurs et les professions, ce qui démontre le potentiel de réussite des programmes de requalification des travailleurs déplacés pour les secteurs à forte demande.

## CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les exigences en matière de compétences évoluent en raison de l’automatisation et de la mondialisation, entre autres facteurs. Si certains emplois deviennent obsolètes, d’autres exigent souvent des candidats qu’ils fassent preuve de compétences en matière de résolution de problèmes et de pensée critique, ce qui nécessite une alphabétisation et des compétences essentielles de base. La section suivante décrit certaines des caractéristiques associées au niveau de compétences en ACE des travailleurs canadiens.

La Canada West Foundation a relevé des pénuries sur le plan des compétences essentielles parmi 40 % de la main-d’œuvre (Canada West Foundation, 2015). En outre, plus de 40 % des adultes canadiens en âge de travailler ont un niveau d’alphabétisation inférieur au niveau minimum (niveau 3) requis pour que les compétences et les connaissances techniques puissent être appliquées à de nouvelles façons de faire ou à des situations différentes (Canada West Foundation, 2018, p. 5). Par ailleurs, 97 % des emplois créés au cours des vingt dernières années exigent que les travailleurs aient des compétences de niveau 3 ou plus pour être pleinement productifs. Ces statistiques soulignent l’importance du renforcement en ACE pour les travailleurs déplacés, dont la majorité est moins susceptible d’avoir utilisé ce type de compétences dans leur emploi précédant le déplacement. Même des secteurs tels que l’industrie manufacturière sont de plus en plus exigeants sur le plan des compétences, et la capacité des travailleurs de ces secteurs à s’adapter à des technologies et à des processus en évolution, de même qu’à les utiliser, est essentielle.

Par rapport à l’employé moyen au Canada, les travailleurs déplacés avaient tendance à utiliser moins de compétences interpersonnelles, verbales et cognitives, et plus de compétences artisanales et physiques dans leur emploi précédant le déplacement. Après un déplacement, 20 à 30 % des travailleurs changent de compétences (OCDE, 2015). Environ 6 % des travailleurs déplacés réemployés changent de compétences et subissent un déclassement professionnel, tandis qu’une proportion identique de travailleurs bénéficient d’un avancement temporaire.

La façon dont les travailleurs déplacés vivent les changements de compétences varie en fonction de leurs caractéristiques. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de changer de compétences. Le déclassement professionnel est plus fréquent chez les jeunes travailleurs que dans les autres groupes d’âge. Les travailleurs faiblement scolarisés changent moins souvent de compétences. Les travailleurs qui changent de secteur sont plus susceptibles de connaître autant une dégradation qu’une amélioration de leurs compétences.

Les données du Programme pour l’évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012 fournissent davantage de renseignements sur les facteurs qui contribuent à une

baisse en ACE et sur les groupes cibles potentiels pour l'essai pilote des interventions en ACE par l'entremise du projet DWLES. Le PEICA évalue les compétences en lecture, en écriture, en calcul et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques dans plus de 40 pays. Les résultats ci-dessous sont propres au Canada et complètent les recherches portant sur les travailleurs déplacés. Bon nombre des facteurs qui contribuent à de moins bons résultats en matière de réemploi des travailleurs déplacés sont également liés à des scores PEICA plus faibles.

## ALPHABÉTISATION

Le PEICA définit l'alphabétisation comme « la capacité de comprendre, d'évaluer, d'utiliser et de s'approprier des textes écrits pour participer à la société, réaliser ses objectifs et développer ses connaissances et son potentiel » (Statistique Canada, 2013, p. 13). Selon les résultats du PEICA de 2012, le score moyen en alphabétisation était plus élevé parmi les personnes âgées de 25 à 34 ans (285 points). Les personnes âgées de 55 à 65 ans ont obtenu le score moyen le plus bas, soit 260. Aucune différence entre les sexes n'a été observée, sauf pour le groupe des 55 à 65 ans, où les hommes ont obtenu 6 points de plus que les femmes. Les résultats en matière d'alphabétisation augmentent avec le niveau de scolarité : les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur ont obtenu un score moyen de 300, tandis que celles n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ont obtenu un score moyen de 234.

## NUMÉRATIE

La numératie est « la capacité de comprendre, d'utiliser, d'interpréter et de communiquer l'information et les idées mathématiques afin de s'approprier et de gérer les exigences mathématiques dans un éventail de situations de la vie adulte » (Statistique Canada, 2013, p. 18).

Comme pour l'alphabétisation, les personnes âgées de 25 à 34 ans ont obtenu les meilleurs résultats lors de l'enquête PEICA de 2012 (avec un score moyen de 277) et les personnes âgées de 55 à 65 ans ont obtenu les résultats les plus faibles, avec un score de 251. Les hommes ont des compétences en calcul plus élevées que les femmes dans toutes les tranches d'âge, bien que la différence soit plus importante dans les groupes plus âgés. On constate une différence de 9 points pour la tranche d'âge des 16 à 24 ans, qui passe à 19 points pour les 55 à 65 ans. Les compétences en calcul ont également augmenté avec le niveau de scolarité, avec une moyenne de 295 pour les personnes ayant au moins un baccalauréat et de 222 pour celles n'ayant pas fait d'études secondaires.

## COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Selon le Réseau Éducation-Médias, la culture numérique « garantit que les Canadiens bénéficieront de l'économie numérique et qu'ils en tireront de nouvelles possibilités d'emploi, d'innovation, d'expression créative et d'inclusion sociale » (Réseau Éducation-Médias, 2010, p. i). Les compétences numériques comprennent les aptitudes et les connaissances requises pour utiliser les ordinateurs et l'Internet, la capacité à comprendre et à évaluer de manière critique les médias numériques, ainsi que la capacité à créer du contenu et à communiquer à l'aide d'outils de médias numériques. Aujourd'hui, les technologies de l'information et des communications (TIC) sont profondément ancrées dans le milieu de travail et la vie quotidienne (Statistique Canada, 2013). Les postes qui nécessitaient auparavant de faibles compétences requièrent désormais des compétences numériques telles que la capacité à obtenir, à utiliser et à interpréter des informations numériques (Ontario Literacy Coalition, 2011).

Le PEICA de 2012 mesure la résolution de problèmes dans les environnements technologiques (RP-ET), qu'il définit comme « la capacité d'utiliser la technologie numérique, les outils de communication et les réseaux pour acquérir et évaluer de l'information, communiquer avec les autres et effectuer des tâches pratiques » (Statistique Canada, 2013). Les scores en RP-ET étaient les plus élevés chez les 16 à 24 ans; en effet, 52 % d'entre eux ont obtenu un score de niveau 2 ou 3. Les personnes âgées de 25 à 35 ans ont obtenu des résultats similaires (50 % au niveau 2 ou 3). En revanche, seulement 29 % des personnes âgées de 45 à 54 ans et 17 % des personnes âgées de 55 à 65 ans ont obtenu un score de niveau 2 ou supérieur. Les hommes âgés de 55 à 65 ans étaient plus susceptibles de posséder des compétences numériques supérieures à celles des femmes du même groupe d'âge (19 % contre 14 %). 19 % des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires ont obtenu un score de niveau 2 ou supérieur, contre 53 % des personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur.

## DIFFÉRENCES PROFESSIONNELLES

Le groupe cible des travailleurs déplacés dans le cadre du projet DLWES est susceptible d'exercer un emploi dans le secteur du commerce, de la production et de l'industrie manufacturière, ou encore un emploi manuel ou d'autres professions dans le secteur des services. Ces deux catégories professionnelles ont obtenu les scores les plus faibles dans toutes les compétences. Sur les plans de l'alphabétisation et de la numératie, leurs scores moyens étaient inférieurs de 36 à 41 et de 32 à 45 points par rapport à ceux des personnes occupant des postes de gestion ou exerçant des professions libérales. En ce qui concerne les compétences numériques, la proportion de travailleurs ayant atteint au moins le niveau 2 était inférieure dans une marge de 24 à 28 points de pourcentage. Ces résultats indiquent le besoin de formation en ACE et en compétences numériques pour les travailleurs déplacés. La différence de niveau de compétences entre les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés est également plus

prononcée dans les professions moins qualifiées : pour l’alphabétisation, la différence entre les cohortes d’âges les plus jeunes et les plus âgées dans les professions manuelles et les autres professions du secteur des services est de 40 points. Ces résultats indiquent le besoin de formation en ACE et en compétences numériques pour les travailleurs déplacés et des besoins de formation plus importants pour les travailleurs déplacés plus âgés.

## NIVEAUX DE COMPÉTENCES AUPRÈS DE POPULATIONS PRÉCISES

Le PEICA fournit également des renseignements sur l’alphabétisation, la numératie et la RP-ET des populations autochtones, des immigrants et des communautés minoritaires de langue officielle.

### Autochtones

Les Autochtones ont obtenu des scores plus faibles en alphabétisation et en numératie que les non-Autochtones. Leur score moyen d’alphabétisation était de 260, contre 274 pour la population non autochtone. Toutefois, ces scores présentent d’importantes différences selon les régions. En Ontario et en Colombie-Britannique, il y a une différence de 7 et 10 points entre les Autochtones et les non-Autochtones, alors que dans les trois territoires, la différence est de plus de 40 points. Pour la numératie, le score moyen est de 244, contre 266 pour la population non autochtone. Là encore, les variations régionales sont considérables : les différences vont de 15 points en Ontario à plus de 50 points dans les territoires. Les différences sont légèrement plus importantes pour la numératie que pour l’alphabétisation.

Pour la RP-ET, il existe également des variations régionales considérables relativement aux différences entre les populations autochtones et non autochtones. Les scores en RP-ET sont plus faibles à l’échelle nationale parmi les populations autochtones, ce qui s’explique principalement par des scores plus faibles en Saskatchewan et dans les territoires, et sans différence en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique.

### Immigrants

En moyenne, les immigrants ont obtenu un score inférieur d’au moins 20 points par rapport à celui de la population née au Canada pour ce qui est de l’alphabétisation et de la numératie. Il n’y a pas de différences majeures entre les scores des immigrants récents et ceux des immigrants établis. Pour la RP-ET, les immigrants ont également obtenu des scores moyens inférieurs à ceux

de la population née au Canada, tandis qu'une plus grande proportion d'immigrants récents ont obtenu des scores de niveau 1 et inférieurs.

## Populations minoritaires de langue officielle

On a constaté des différences régionales dans les scores de compétences des populations minoritaires de langue officielle. Les francophones ont un score moyen d'alphabétisation plus faible au Nouveau-Brunswick que les anglophones (259 contre 274) et la différence est la plus élevée dans cette province. Au Québec, les anglophones ont un score moyen d'alphabétisation plus élevé que les francophones (276 contre 271). Au Manitoba et en Ontario, il n'y avait pas de différence entre les deux populations.

Pour ce qui est de la numératie, les francophones du Nouveau-Brunswick ont obtenu 10 points de moins que les anglophones. En Ontario, au Manitoba et au Québec, il n'y avait pas de différence. Pour la RP-ET, les anglophones ont obtenu un score plus élevé que les francophones au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Québec. Au Manitoba, il n'y avait pas de différence. Dans l'ensemble, les populations minoritaires francophones avaient tendance à avoir des scores de compétences inférieurs à ceux des anglophones.

## RECHERCHES ACTUELLES SUR L’ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES CHEZ LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

La section suivante donne un aperçu des projets de recherche actuels sur l’alphabétisation et les compétences essentielles chez les travailleurs déplacés. L’accent est mis sur le Bureau de l’alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le Centre des Compétences futures.

### BUREAU DE L’ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

L’objectif général du BACE est d’aider les adultes canadiens à améliorer leur niveau d’alphabétisation et leurs compétences essentielles afin de mieux atteindre leurs objectifs en matière d’emploi. Les subventions et les contributions du BACE sont investies dans des projets de recherche qui visent à reproduire et à étendre des stratégies éprouvées de mise à niveau des compétences et à élaborer des approches novatrices pour améliorer la qualité des mesures de soutien à l’emploi et à la formation.

Les projets du BACE reposent sur les trois objectifs suivants :

- S’attaquer aux problèmes d’employabilité en développant des connaissances ou des ressources en ACE qui aident les adultes à trouver un emploi ou à améliorer leurs perspectives d’emploi;
- S’attaquer aux problèmes liés au milieu de travail, y compris les défis liés aux compétences numériques, en développant des connaissances ou des ressources en ACE qui aident les adultes à mieux réussir dans leur travail et à progresser dans le milieu de travail;
- Comblent les lacunes en développant des connaissances ou des ressources en ACE pour les adultes qui améliorent notre compréhension de ce qui fonctionne pour l’ACE chez les adultes (BACE, 2019).

Malheureusement, la base de données des projets du BACE n’a pas été mise à jour depuis environ 2010, et il n’est donc pas possible d’accéder à une liste détaillée de tous les projets

actuellement financés par le BACE. Toutefois, voici un échantillon des projets financés par le BACE et dont la SRSA est partenaire. Les objectifs de ces projets vont de l’augmentation de la capacité des praticiens en compétences essentielles à la conduite de recherches dans des domaines particuliers tels que le renforcement des compétences essentielles des apprentis et des mentors/mentorés dans le secteur de la construction. Plus pertinent pour cette analyse documentaire, le projet Alberta Workplace Essential Skills (AWES) vise à intégrer la formation en compétences essentielles aux services d’emploi. Vous trouverez ci-dessous le détail de ces projets de recherche.

- **Cadre de développement professionnel des praticiens en compétences essentielles** – Ce projet élabore et teste un nouveau cadre de perfectionnement professionnel qui uniformise la prestation de la formation des praticiens en compétences essentielles au Canada. Le cadre fournira des orientations générales pour permettre une flexibilité et une personnalisation régionales en fonction des besoins des praticiens en CE, tout en assurant une plus grande cohérence dans la prestation de la formation des praticiens en CE. Mars 2019 à mars 2023. Commanditaire : SkillPlan.
- **Projet EPATT (Amélioration des outils de formation des préapprentis et des apprentis)**  
– Le projet EPATT vise à développer et à mettre à l’essai de façon rigoureuse une approche plus structurée de la formation en compétences essentielles pour 14 métiers Sceau rouge de la construction en améliorant les programmes de préapprentissage et d’apprentissage. Le modèle amélioré sera mis en œuvre à travers le pays, dans cinq régions, auprès de 1 250 ouvriers spécialisés de la construction, par l’intermédiaire d’écoles de formation syndicales ou de collèges publics postsecondaires partenaires. Février 2019 à janvier 2023. Commanditaire : SkillPlan.
- **Améliorer la productivité grâce au mentorat : un projet de démonstration national** – Ce projet entreprendra le développement, la mise en œuvre et l’évaluation d’un modèle de formation au mentorat enrichi pour le secteur de la construction et de l’entretien au Canada. Il est mis en œuvre en tant que projet de démonstration pancanadien dans toutes les régions du pays avec la participation de jusqu’à 1 200 travailleurs qualifiés et 80 entrepreneurs dans quatre métiers spécialisés du Canada. Juin 2017 à mai 2021. Commanditaire : ConstruForce Canada.
- **Guided Pathways: Integrating Essential Skills (Cheminements éclairés : intégration des compétences essentielles)** – L’objectif général du projet est de construire, de mettre à l’essai, d’adapter et de systématiser un système de formation solide dans les organisations de conseillers en emploi au sein de plusieurs collectivités publiques. Un tel système peut être reproduit dans tout le Canada pour veiller à ce que les conseillers en emploi puissent mettre en application une solide compréhension des compétences essentielles dans leur travail.

AWES cherche à doter les conseillers en emploi d’une méthodologie qui leur permettra de systématiser leur façon d’évaluer les compétences et de fournir des services.

- **Skilling Up (Amélioration des compétences)** – Ce projet vise à déterminer si les avantages de la formation en compétences essentielles dans le milieu de travail et les incitatifs financiers offerts à l’industrie incitent les employeurs à investir davantage dans la formation. Cette question constitue la base de ce projet national qui implique la recherche, le développement et la formation. En collaboration avec trois entreprises manufacturières nationales, AWES vérifie si le fait de subordonner les incitatifs financiers à l’acquisition de compétences par les participants améliore le niveau d’engagement des employeurs.

## CENTRE DES COMPÉTENCES FUTURES

Le Centre des Compétences futures a pour mission de préparer les Canadiens à la réussite professionnelle par la recherche et la collaboration. L’une des principales fonctions du Centre est de travailler avec les parties prenantes à travers le pays pour développer, mettre à l’essai et évaluer des approches innovantes en matière de développement des compétences.

À ce jour, le Centre des Compétences futures a consacré plus de 19 millions de dollars pour les deux prochaines années à 16 projets d’innovation à travers le Canada. Les dix projets financés par le Support for Mid-Career Workers Innovation Program sont particulièrement pertinents pour cette analyse documentaire.

### Support for Mid-Career Workers Innovation Program (Programme d’innovation pour le soutien des travailleurs en milieu de carrière)

Le Centre des Compétences futures a investi 7,65 millions de dollars dans dix projets d’innovation pour les travailleurs en milieu de carrière. Ces projets permettront de mettre à l’essai des approches innovantes en matière de formation et de transition en milieu de carrière vers des secteurs et des occasions d’emploi à plus forte croissance. Voici les détails du projet :

- **EDGE UP : Energy to Digital Growth Education and Upskilling Project (Projet de formation et d’amélioration des compétences numériques dans le secteur de l’énergie)** (1,5 million de dollars sur deux ans) – Dirigé par Calgary Economic Development et un consortium de partenaires des secteurs postsecondaire et privé, ce projet permettra de concevoir, de mettre en œuvre et d’évaluer un projet pilote d’amélioration des compétences numériques dans le but de faire passer les travailleurs déplacés du secteur de l’énergie de Calgary en milieu de carrière à des occasions d’emploi dans des secteurs technologiques à forte croissance. En collaboration avec les employeurs pour cibler les meilleures voies d’amélioration des compétences, le programme aidera les participants à faire la transition, et

ceux-ci seront formés pour acquérir des compétences générales et spécialisées et seront nommés à des postes particuliers dans le secteur des TI.

- **Better Outcomes in Layoffs and Downsizing (BOLD) (Meilleurs résultats en matière de mises à pied et de réduction des effectifs)** (650 000 dollars sur deux ans) – En se concentrant sur un engagement précoce auprès des employeurs, des syndicats et des travailleurs à risque de réduction des effectifs et de délocalisation, la Canadian Skills Training & Employment Coalition, en collaboration avec des partenaires tels que le Syndicat des Métallurgistes, recyclera et perfectionnera les travailleurs avant que leur emploi ne soit perturbé afin de minimiser les répercussions négatives sur les employeurs et les travailleurs. Les partenaires du projet mettront à l’essai et évalueront ce programme proactif en collaboration avec quatre entreprises distinctes et 200 métallurgistes et travailleurs de l’industrie manufacturière en milieu de carrière en Alberta et en Ontario.
- **Transition to a New Tomorrow (Transition vers un nouvel avenir)** (1,04 million de dollars sur deux ans) – Le NorQuest College mettra à l’essai un programme de perfectionnement professionnel unique visant à soutenir les travailleurs du secteur pétrolier et gazier en milieu de carrière en facilitant leur transition vers d’autres parcours professionnels, que ce soit par la poursuite de leurs études ou par l’établissement de liens avec de nouveaux secteurs. Le projet se déroulera dans des collectivités albertaines, notamment Drayton Valley, Whitecourt, les parcs industriels de Leduc/Nisku et Acheson, et visera au moins 120 travailleurs en milieu de carrière.
- **Continuous Learning for Individuals’ Mid-career and Beyond (CLIMB) (La formation professionnelle continue pour les travailleurs en milieu de carrière et au-delà)** (754 000 dollars sur deux ans) – Le Northern Lights College a élaboré le projet CLIMB pour accroître l’intérêt des travailleurs en milieu de carrière envers la formation et l’éducation et réduire leurs craintes face à l’inconnu. L’objectif de CLIMB est d’aider les travailleurs en milieu de carrière, situés dans la région de service de North Peace River et South Peace River en Colombie-Britannique, qui souhaitent changer de profession à prendre des mesures pour poursuivre des études.
- **Supporting Mid-Career Workers with Disabilities through Community-Building, Education and Career-Progression Resources (Soutenir les travailleurs handicapés en milieu de carrière par le renforcement communautaire, l’éducation et des ressources sur l’avancement professionnel)** (651 000 \$ sur deux ans) – L’Institut universitaire de technologie de l’Ontario (UOIT), en collaboration avec des partenaires tels que la National Education Association of Disabled Students, la Manitoba League of Persons with Disabilities et l’Association québécoise pour l’équité et l’inclusion au postsecondaire, a conçu un projet visant à évaluer les besoins des travailleurs handicapés en milieu de carrière et à mettre au

point et évaluer des outils et des ressources pour accroître leur capacité à prendre des décisions clés en matière de transition de carrière.

- **Building the Skills of the Trucking Industry (Renforcer les compétences de l’industrie du camionnage)** (693 000 \$ sur deux ans) – Le Trucking Human Resource Sector Council Atlantic et ses partenaires élaboreront un programme de renforcement des compétences pour 1) améliorer la productivité des camionneurs et 2) préparer la main-d’œuvre aux futures avancées technologiques. Le projet s’appuiera sur la technologie de la réalité virtuelle pour offrir une formation qui s’adapte à des styles d’apprentissages variés. Le projet offrira des outils pédagogiques innovants à au moins 150 camionneurs professionnels du Canada atlantique, dans le but de vérifier les moyens qui favoriseraient la rétention de la main-d’œuvre existante et le recrutement de nouveaux travailleurs dans ce secteur.
- **Skilled jobs for Mid-Career Workers Through Work-Based Learning (Emplois qualifiés pour les travailleurs en milieu de carrière grâce à l’apprentissage sur le lieu de travail)** (873 000 dollars sur deux ans) – Le Work-Based Learning Consortium s’associe à la Canadian Association of Mold Makers pour étudier la façon d’améliorer les compétences des travailleurs déplacés, en leur offrant la formation nécessaire pour occuper les postes vacants dans les métiers de la fabrication de moules et du moulage par injection dans les régions du Grand Toronto et de Kitchener-Waterloo. Le programme assurera la transition de 24 travailleurs en milieu de carrière qui décrocheront ou seront assurés de conserver un emploi permanent à temps plein en tant que travailleurs qualifiés.
- **Preparedness of Learning (Learner Shock) (Préparation à l’apprentissage : le choc de l’apprenant)** (366 000 dollars sur deux ans) – En raison de l’évolution du marché du travail, les travailleurs en milieu de carrière doivent soudainement faire face à la perspective d’un « retour à l’école », souvent 20 à 50 ans après leur dernière expérience d’études. Ces travailleurs peuvent subir le « choc de l’apprenant », c’est-à-dire la frustration, la confusion et l’anxiété qui accompagnent l’exposition à un apprentissage, à des méthodes d’enseignement et à des attentes auxquelles ils sont peu familiers. Cette expérience peut constituer un obstacle à l’achèvement d’un programme de formation et, par extension, à une transition réussie vers un nouveau poste ou un nouveau secteur. Ce projet permettra de concevoir, de mettre en œuvre et de mettre à l’essai des stratégies pour faire face au « choc de l’apprentissage ».
- **Supporting Mid-Career Workers in Retail and Meat Processing (Soutenir les travailleurs en milieu de carrière du secteur du détail et de la transformation de la viande)** (495 000 dollars sur un an) – Le syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce (TUAC) représente plus de 45 000 caissiers et 40 000 travailleurs de l’industrie alimentaire, dont beaucoup travaillent dans la transformation de la viande, des secteurs qui sont tous deux confrontés à un déplacement

massif de travailleurs en raison de l'automatisation. Ce projet mettra à l'essai les façons de doter les membres du TUAC à travers le Canada des compétences, des certifications professionnelles et des normes professionnelles nécessaires pour réussir dans des professions à fort taux de croissance.

- **Be EPIC: Dementia Training for Mid-Career Workers (Formation sur la démence pour les travailleurs en milieu de carrière)** (419 000 dollars sur deux ans) – Les chercheurs de l'unité de recherche sur la santé communautaire et le vieillissement Sam Katz de l'Université Western ont mis sur pied « Be EPIC », un programme de deux jours consacré au développement des compétences en matière de démence. Le programme de formation apprend aux préposés aux services de soutien à la personne à utiliser une communication centrée sur la personne, à intégrer les antécédents sociaux des clients dans les routines de soins et à faire appel à l'entourage des personnes atteintes de démence lorsqu'ils s'en occupent. Ce projet permettra d'élargir, de mettre à l'essai et d'évaluer le programme de formation Be EPIC et mobilisera 48 participants dans un cadre urbain (à London, en Ontario) et un cadre rural (comté de Northumberland, en Ontario).

Le Centre des Compétences futures a également lancé récemment un appel à propositions (date limite : août 2019), dans le but de repérer, de mettre à l'essai et d'évaluer des projets innovants susceptibles de générer des preuves concrètes sur la manière de mieux doter les Canadiens des compétences requises pour s'adapter au marché du travail en rapide évolution. Les trois questions suivantes constituent la base de cette recherche :

- Comment pouvons-nous aider au mieux les Canadiens confrontés à des perturbations du marché du travail à faire la transition vers de nouveaux emplois ou de nouveaux secteurs?
- Comment les employeurs peuvent-ils s'engager plus efficacement dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions axées sur la demande pour répondre aux problèmes de déficit de compétences?
- Comment optimiser les systèmes de développement des compétences, renforcer les capacités des prestataires de services et encourager la collaboration entre les organisations?

## CONTEXTE DE RECHERCHE PLUS LARGE SUR LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS AU CANADA

Deux études principales aident à résumer les recherches canadiennes sur les travailleurs déplacés. Riddell (2009) examine ce que l’on sait sur la perte d’emploi permanente et ses conséquences pour les travailleurs âgés déplacés, en se concentrant particulièrement sur la manière dont cette recherche s’applique au Canada. De même, Jones (2011) étudie et évalue les différentes stratégies qui ont été utilisées pour déterminer l’efficacité de la formation, en se concentrant là encore sur le contexte canadien. Bien que ces études ne soient plus toutes récentes, elles sont utiles pour fournir un contexte historique sur les recherches liées aux travailleurs déplacés au Canada.

Selon Riddell (2009), malgré les répercussions financières et personnelles auxquelles les travailleurs sont confrontés à la suite de la perte de leur emploi, le sujet du déplacement d’emploi et de ses conséquences est largement sous-étudié au Canada. La principale raison de cette lacune dans la recherche est l’insuffisance des données disponibles au Canada sur l’ampleur et les conséquences des pertes d’emplois permanentes. Par exemple, les États-Unis réalisent périodiquement une enquête sur les travailleurs déplacés, alors que le Canada ne le fait pas. Il est donc très difficile de mener une recherche longitudinale sur le déplacement des emplois au Canada (Riddell, 2009).

En outre, selon Jones (2011), la plupart des documents sur l’efficacité des programmes de formation sont basés sur des données des États-Unis, qui ont eu tendance à se concentrer sur les populations défavorisées affichant une forte participation au marché du travail et qui ont généralement de faibles salaires et perspectives d’emploi. Les leçons tirées d’une telle population ne s’appliquent pas toujours bien à la population générale des travailleurs déplacés au Canada, qui affichent une forte participation au marché du travail, sont des travailleurs de longue date et ont des revenus élevés (Jones, 2011).

Néanmoins, les recherches disponibles sur les conséquences du déplacement fournissent un certain nombre d’observations systématiques, dont les suivantes :

- Les pertes de revenus attribuables à une perte d’emploi permanente sont très importantes, en particulier pour les travailleurs de longue date;
- Une grande partie de la perte de revenus ne provient pas du chômage qui survient après le déplacement, mais du réemploi à un salaire nettement inférieur à celui précédant le déplacement;

- Ces pertes substantielles semblent être de nature durable (peut-être permanente);
- Les pertes sont d'une ampleur similaire à celle d'autres événements catastrophiques (Riddell, 2009).

Malheureusement, les recherches montrent également que le retour à la formation chez les travailleurs déplacés est faible, probablement moindre pour la scolarisation formelle, qui se situe entre 6 et 9 %. En outre, sur une base avantages-coûts, les recherches indiquent que la formation n'est pas rentable pour la plupart des travailleurs déplacés (Jones, 2011). Ces résultats doivent toutefois être considérés en tenant compte du fait qu'il y a eu peu de recherches sur les travailleurs déplacés au Canada, en particulier dans le cas des interventions ciblant les travailleurs ayant un niveau d'ACE plus faible.

## RECHERCHE LIÉE AUX INTERVENTIONS EN MATIÈRE D’ALPHABÉTISATION ET DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Le Bureau de l’alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) du gouvernement du Canada définit l’alphabétisation et les compétences essentielles comme « nécessaires à l’apprentissage de toutes les autres compétences » (Emploi et Développement social Canada, 2015). Elles permettent aux personnes de se préparer à un emploi, de l’obtenir et de le conserver, ainsi que de s’adapter et de réussir au travail. Ces compétences comprennent la lecture, l’écriture, l’utilisation de documents, la numératie, l’informatique et les compétences numériques, la capacité de raisonnement, la communication orale, le travail d’équipe et l’apprentissage continu.

La plupart des programmes existants relatifs au marché du travail qui se concentrent sur l’alphabétisation et les compétences essentielles ciblent les travailleurs sans emploi, y compris les travailleurs déplacés ou les bénéficiaires de l’assurance-emploi. La majorité des programmes d’emploi et d’ACE que l’on trouve dans la documentation à ce sujet financent des projets axés sur la formation et le marché du travail qui sont généralement mis en œuvre par des prestataires de services d’emploi, des commissions scolaires, des établissements d’enseignement postsecondaire ou des sites temporaires créés dans le cadre d’initiatives d’adaptation de la main-d’œuvre. La plupart de ces programmes offrent une formation en compétences essentielles combinée à des services d’emploi et à d’autres formations liées à l’emploi, y compris pour les compétences propres à la profession et les compétences essentielles en milieu de travail. Il existe également quelques programmes au Canada qui fournissent une aide financière pour couvrir les coûts des programmes de formation sur la base d’un ensemble de critères.

Cette analyse s’est accompagnée d’une recherche sur Internet des revues et évaluations des interventions basées principalement au Canada, mais aussi aux États-Unis, qui visaient soit les travailleurs déplacés en particulier, soit une population plus large englobant également les travailleurs déplacés. Ces interventions se concentraient généralement sur des secteurs, des industries ou des populations de travailleurs déplacés en particulier, et comprenaient des composantes innovantes et des pratiques prometteuses. Quelques-unes des interventions les plus pertinentes sont présentées ci-dessous (voir l’annexe A pour la liste complète des interventions en ACE).

## COLLEGE OF NEW CALEDONIA TIOW (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Financé par l’Initiative ciblée pour les travailleurs âgés du Canada, le College of New Caledonia a élaboré et géré un projet innovant en ACE pour les travailleurs déplacés de Fort St. James. Fort St. James est une petite collectivité du nord de la Colombie-Britannique qui dépend fortement de la foresterie ainsi que de l’exploitation et de l’exploration minières. L’emploi y est très variable puisque ces industries dépendent des marchés mondiaux.

Le campus Fort St. James a géré sept admissions d’une douzaine de participants entre 2009 et 2012. Les premières cohortes de participants comptaient une forte proportion de travailleurs déplacés à la suite de fermetures de scieries, tandis que les participants des années suivantes avaient tendance à rencontrer des obstacles sociaux et sanitaires à l’emploi. Le programme a fait état de résultats positifs, notamment un taux de réussite global de 93 % et l’embauche de plus de la moitié des participants qui avaient suivi la formation (Hicks, 2015). Trois demandes de projets ont été approuvées pour 2014-2016, avec pour prémisses la création de nouvelles occasions d’emploi dans la collectivité, notamment dans le secteur de la construction. Le programme s’échelonnait sur 14 semaines, à raison de 25 heures par semaine, et se déroulait principalement dans une salle de classe. Les participants ont reçu une allocation de formation hebdomadaire de 350 dollars. Le temps de classe a été réparti entre diverses activités liées à l’emploi.

Deux aspects de ce projet méritent d’être soulignés. Premièrement, l’engagement des parties prenantes a directement influencé le programme d’études. Les consultations avec les employeurs ont permis de s’assurer que la formation répondait aux besoins du marché du travail. Par exemple, une partie du programme a été consacrée à fournir aux participants des renseignements sur les pipelines, car on s’attendait à ce que le travail lié aux pipelines soit une source importante d’emplois dans la région. Comme le programme comptait une forte proportion de travailleurs autochtones, on a fait appel à des conseillers en mieux-être des Premières Nations pour renforcer les compétences en communication et orienter le programme d’études. Deuxièmement, le programme était centré sur la personne. Cela se reflète dans divers aspects des activités du programme, comme l’intégration d’évaluations visant à cerner les intérêts individuels du participant, ses aptitudes, ses préférences professionnelles et sa capacité d’apprentissage. La formation a également permis aux participants de bénéficier d’un soutien par les pairs tout en répondant aux besoins de chacun grâce à une formation informatique en groupe et individuelle.

## INITIATIVE ONE JOURNEY (NOUVELLE-ÉCOSSE)

L’initiative One Journey en Nouvelle-Écosse est un autre exemple de programme de développement des compétences dont le succès repose sur les renseignements liés au marché du travail et l’engagement des parties prenantes. Cette initiative est le fruit d’un partenariat entre le

ministère du Travail et de l’Enseignement supérieur, l’industrie et la collectivité qui a débuté en 1999.

Cette initiative visait à cerner les pénuries de main-d’œuvre qualifiée dans une industrie en particulier, en tenant compte des défis et des possibilités dans chaque secteur industriel ciblé. Un comité directeur de l’industrie, composé de représentants du gouvernement, a fourni en continu des conseils sur le programme. Tous les projets comprenaient une formation en compétences essentielles et pouvaient également inclure des activités reliées au lieu de travail telles qu’un stage d’observation. Le facteur de succès du programme réside dans le fait que les employeurs se sont engagés à embaucher tous les participants dès leur entrée dans le programme. Cette initiative a permis de mener à bien plus de 60 projets dans divers secteurs et s’est soldée par un taux de rétention des employés de 90 % dans les emplois difficiles à pourvoir (Province de la Nouvelle-Écosse, 2013).

## PROJET FOUNDATION WORKPLACE SKILLS PROJECT (FWSP) (PLUSIEURS SITES AU CANADA)

Dirigé par le groupe de formation du Collège Douglas, le projet Foundations Workplace Skills était une initiative de trois ans visant à évaluer l’incidence d’un certain nombre de projets pilotes sur les résultats en matière d’emploi, qui pourraient ensuite être mis en application de façon satisfaisante à plusieurs sites à l’échelle nationale. L’initiative faisait partie d’un essai contrôlé aléatoire, dans le cadre duquel la moitié des 500 participants recrutés étaient affectés à un groupe témoin. Des programmes de développement et d’amélioration des compétences ont été proposés par divers établissements d’enseignement postsecondaire en Colombie-Britannique, en Ontario et à Terre-Neuve.

Le programme a été divisé en deux volets. Les participants ont d’abord fait la liste de leurs compétences essentielles, fait des recherches sur les compétences requises pour les professions qui les intéressaient et établi des plans de carrière réalistes. Ce volet s’est déroulé sur deux semaines au cours de 60 heures d’apprentissage en classe. Les trois sites ont utilisé le même programme d’études établi par le Collège Douglas. Le deuxième volet a consisté en un service plus ciblé et individualisé. Ce volet comprenait des plans d’apprentissage individuels pour répondre aux besoins en compétences des participants, des environnements d’apprentissage mixtes, du matériel d’apprentissage adapté à la profession qui intéressait chaque participant, ainsi que des évaluations de suivi et un compte rendu. Le deuxième volet s’est déroulé sur 2 à 10 semaines, selon les besoins du participant.

Les résultats de l’évaluation indiquent que les participants au projet ont réalisé des gains importants en ce qui concerne les indicateurs d’adaptabilité professionnelle. Les participants au volet d’amélioration des compétences ont observé une incidence plus importante sur

l’amélioration de leurs compétences en calcul, en utilisation de documents et en lecture. Les participants au programme ont également fait état d’une participation plus élevée à des formations ou à des études plus approfondies que les non-participants. En raison de ces résultats à court terme, le programme a eu les effets suivants après 12 mois : une augmentation des salaires chez les deux tiers des participants employés, des effets positifs sur le niveau de compétences professionnelles, une réduction des taux de surqualification, une augmentation de la satisfaction au travail et une amélioration de la santé mentale (Palameta, Nguyen, Hui et Gyarmati, 2016).

L’évaluation a également révélé que les nouveaux immigrants titulaires d’un diplôme universitaire ont connu les plus grands gains en matière de compétences et de résultats professionnels. En revanche, les participants nés au Canada et faiblement scolarisés ont bénéficié des résultats à court terme, mais pas des résultats positifs en matière d’emploi après 12 mois (Palameta et coll., 2016).

## PROGRAMME D’ALPHABÉTISATION ET DE FORMATION DE BASE DU GOUVERNEMENT DE L’ONTARIO

L’un des principaux objectifs du programme d’alphabétisation et de formation de base du gouvernement de l’Ontario est d’intégrer les services d’alphabétisation et de formation de base aux services d’emploi, en utilisant un réseau d’organismes principalement communautaires, mais aussi de commissions scolaires et de collèges. Ce réseau d’organismes communautaires pourrait ainsi développer une expérience considérable dans l’établissement de liens entre les services d’alphabétisation communautaires et les objectifs liés à l’emploi, notamment le ciblage des travailleurs déplacés. La vidéo suivante, bien qu’elle ne soit pas récente, donne un aperçu du lien entre le programme d’alphabétisation et de formation de base de l’Ontario et les travailleurs déplacés : [https://www.youtube.com/watch?v=TkpV\\_pT26yw](https://www.youtube.com/watch?v=TkpV_pT26yw) (en anglais seulement).

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) gère le programme d’alphabétisation et de formation de base (AFB) destiné aux adultes qui ont besoin d’aide pour développer leurs compétences en matière d’alphabétisation ou qui souhaitent être admis au programme de mise à niveau scolaire. Grâce au programme d’AFB, les participants ont accès à cinq services qui contribuent à la réussite d’un plan d’apprentissage :

- Information et orientation
- Évaluation
- Élaboration du plan d’apprentissage
- Formation
- Suivi

Les services sont gratuits et sont offerts sur place dans environ 340 sites en Ontario, en format dirigé et autodirigé, et en ligne par l'entremise de la prestation de services par voie électronique. Emploi Ontario finance des organismes d'alphabétisation pour assurer la prestation du programme d'AFB. Les réseaux régionaux soutiennent les prestataires de services en facilitant le processus de planification et de coordination des services d'alphabétisation dans chaque collectivité. Vous trouverez ci-dessous la liste de ces 16 réseaux régionaux.

- Metro Toronto Movement for Literacy (MTML) (Toronto)
- Ottawa Community Coalition for Literacy (OCCL) (Ottawa)
- Adult Basic Education Association of Hamilton-Wentworth (Hamilton)
- Literacy Network of Durham Region (Oshawa)
- Literacy Link of Eastern Ontario (LLEO) (Kingston)
- Literacy Network Northeast (Timmins)
- Literacy Link Niagara (Thorold)
- Literacy Link South Central (LLSC) (Londres)
- Literacy Northwest (Thunder Bay)
- Literacy Ontario Central South (Peterborough)
- The Mid North Network for the Coordination and Development of Adult Learning (Sudbury)
- Peel-Halton-Dufferin Adult Learning Network (Mississauga)
- Projet READ Literacy Network (Kitchener)
- QUILL Learning Network (Quality in Lifelong Learning) (Walkerton)
- Simcoe/Muskoka Literacy Network (Orillia)
- Tri-County Literacy Network (Chatham) (ministère de la Formation et des Collèges et Universités, 2019)

L'un des réseaux régionaux, le Simcoe/Muskoka Literacy Network (SMLN), a récemment terminé un projet intitulé « Formalizing Transitions between Employment Services and LBS » (Formaliser les transitions entre les services d'emploi et l'AFB), qui a été financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Le but de ce projet était d'étudier la

manière dont les services d'emploi et les programmes d'AFB travaillent de concert pour promouvoir les transitions des services d'emploi vers l'AFB et de l'AFB vers les services d'emploi. Le projet a été lancé en réaction à des discussions entre les responsables locaux de l'alphabétisation et des compétences de base et des services d'emploi. Ils ont dégagé les domaines dans lesquels ils estiment nécessaire et possible de travailler plus étroitement et plus efficacement ensemble, notamment :

- Que peut offrir chaque prestataire de services au client/à l'apprenant et quel est le meilleur moment dans le plan de service ou d'apprentissage d'un client/apprenant pour passer d'un service à l'autre?
- Comment pouvons-nous aider le client/l'apprenant à améliorer sa résilience au cours de cette transition, à l'aide de moyens qui sont efficaces tant pour les clients que pour les prestataires de services?
- Comment les prestataires de services d'emploi et d'AFB peuvent-ils travailler au mieux avec les clients/apprenants qui ont accès aux services simultanément? (Simcoe/Muskoka Literacy Network, 2019)

Le comté de London et Middlesex a également élaboré un plan de services intégrés d'alphabétisation et d'emploi.

« Ce document [le plan] est le résultat de ce projet et présente un plan de services intégrés sur trois ans pour les clients qui ont des besoins en matière d'alphabétisation et d'emploi. Comme point de départ, il se concentre sur les secteurs de l'emploi et de l'alphabétisation et sur la manière dont ces deux systèmes de services doivent fonctionner ensemble pour répondre aux exigences des clients ayant des besoins en matière d'alphabétisation et d'emploi. » (Comté de London et Middlesex, 2010)

Enfin, Essential Skills Ontario, en partenariat avec Literacy Link South Central, Literacy Network of Durham Region et Literacy Northwest et financé par Emploi Ontario, a mis au point une série de programmes de formation en alphabétisation, en langues et en compétences, appelés « Career Ladders » (échelles de carrière). Voici le détail de ces programmes :

- Career Ladders est une série de programmes de formation en alphabétisation, en langues et en compétences qui permettent aux participants de trouver un emploi dans un secteur ou un groupe professionnel en particulier et de progresser vers des niveaux d'études et d'emploi plus élevés.
- Career Ladders aide les personnes faiblement scolarisées ou pouvant présenter une autre vulnérabilité pour leur permettre de participer pleinement au marché du travail.

- Les programmes et les organismes qui font partie d’un système d’échelles de carrière se concentrent souvent sur des ensembles de compétences professionnelles liées à une industrie ou à une profession en particulier qui se développe dans leur collectivité locale.
- Career Ladders offre généralement de nombreux points d’entrée et de sortie afin de relever les défis auxquels sont confrontés les travailleurs à temps partiel et itinérants (Essential Skills Ontario, 2019).

## PROGRAMMES SECTORIELS ET CIBLÉS

Certains programmes de formation n’étaient pas axés sur les travailleurs déplacés, mais visaient à combler les pénuries de main-d’œuvre ou à cibler des groupes de population défavorisés en particulier. Voici une sélection de quelques programmes pertinents.

### Pre-Culinary Training Pilot Project (Projet pilote de formation préculinaire) (Ontario)

En Ontario, ce projet pilote de formation préculinaire s’adresse aux adultes ayant des obstacles à l’apprentissage et à l’emploi. Il a été mis en œuvre par les programmes d’apprentissage et d’emploi pour adultes de PTP en coopération avec FoodShare, un organisme à but non lucratif de sécurité alimentaire des collectivités. Le programme a été offert à temps plein (30 heures par semaine) pendant 12 semaines. Ses quatre composantes principales étaient les suivantes : l’alphabétisation et le développement des compétences essentielles, le développement des compétences préculinaires, y compris la formation en vue de l’obtention d’un certificat de travailleur de l’alimentaire, le développement des compétences en matière d’employabilité avec du soutien individuel en matière d’orientation et un stage rémunéré de deux semaines. Le programme comprenait 17 heures hebdomadaires de cours en ACE et 8,5 heures de formation préculinaire dans la cuisine de FoodShare. Un atelier de deux heures sur le développement des compétences en matière d’employabilité était également organisé une semaine sur deux, en alternance avec la formation pour le certificat de travailleur de l’alimentaire. Le programme de services d’emploi de PTP a fourni aux participants du soutien pour rédiger leur curriculum vitae, organiser leur stage rémunéré et rechercher un emploi en continu. Le personnel comprenait des instructeurs en ACE, des conseillers en services d’emploi et des prospecteurs d’emploi, un professeur de cuisine, un spécialiste en boulangerie et un coordonnateur de cuisine.

Vingt-sept des 33 participants ont terminé le programme. Sur les 27 étudiants qui ont terminé le programme, 78 % étaient des femmes. Les participants avaient entre 21 et 57 ans et l’âge moyen était de 43 ans. Plus de la moitié des étudiants recevaient une aide au revenu. Parmi les autres obstacles courants, on peut citer le retrait prolongé de la population active, l’inefficacité des techniques de recherche d’emploi, le manque d’expérience canadienne et l’anglais comme

deuxième langue. Seize des 26 étudiants qui ont effectué le bilan de compétences final (CAMERA) ont augmenté leurs notes. Vingt-trois étudiants ont obtenu leur certificat de travailleur de l’alimentaire. Sur les 22 étudiants qui ont demandé un stage rémunéré, 20 ont terminé leur stage et 2 sont en attente. Quatre mois après le programme, 10 participants avaient un emploi, 9 étaient en formation et 6 étaient inscrits auprès des services d’emploi (PTP, s.d.).

### Women-only Automotive Service Technician Pre-Apprenticeship Program (Programme de préapprentissage réservé aux femmes et destiné aux mécaniciennes de véhicules automobiles) (Ontario)

Un collège communautaire de l’Ontario a mis en place un programme de préapprentissage d’un an, réservé aux femmes et destiné aux mécaniciennes de véhicules automobiles. Ce programme a été élaboré pour combler l’écart entre les sexes dans les métiers qualifiés et pour pallier la pénurie de main-d’œuvre dans ce secteur. Le programme comprenait 12 semaines de remise à niveau scolaire (anglais, mathématiques, informatique, connaissance de soi, communication, formation sur l’affirmation de soi, finances et sécurité personnelle), 12 semaines de théorie en mécanique de véhicules automobiles et un stage de 12 semaines. Il mobilisait des instructeurs, des formateurs et des accompagnateurs professionnels qualifiés et sensibilisés aux questions de genre, un encadrement et un mentorat, ainsi qu’un réseau d’employeurs qui recrutent des apprenties. Les 17 participantes étaient âgées de 21 à 48 ans et l’âge moyen était de 29 ans. Toutes les participantes avaient au moins un diplôme d’études secondaires, 41 % d’entre elles avaient également fait des études collégiales.

Quatorze des 17 étudiantes ont terminé le cours. Treize étudiantes ont rempli une enquête sur la connaissance de ses propres capacités en milieu de travail au début et à la fin du programme afin de mesurer leur confiance perçue dans les compétences clés pour réussir au travail. Les notes moyennes sont passées de 77,3 à 89,2 sur 100 (Maher et Attack, 2011).

Lors des entretiens, toutes les étudiantes ont fait état d’expériences positives et la plupart d’entre elles ont apprécié l’aspect exclusivement féminin du programme. Les étudiantes ont apprécié le soutien du coordonnateur du programme et du corps professoral tout au long du programme. Une étudiante a mentionné que ce programme lui avait fait prendre conscience du potentiel de croissance des femmes dans l’industrie automobile et qu’il avait dissipé les mythes sur cette industrie (Maher et Attack, 2011, p. 35). Bien que les étudiantes aient apprécié la « sécurité » de l’environnement du programme, la majorité d’entre elles ont recommandé l’introduction d’une composante mixte pour les préparer au monde du travail. D’autres suggestions ont été faites, notamment plus de temps de pratique en laboratoire, plus de temps pour développer les compétences en matière de recherche d’emploi, le suivi des stages pour vérifier qu’ils constituent une expérience utile, et l’ajout d’un volet visant à préparer les étudiantes à un travail physiquement exigeant. Si la plupart des étudiantes ont fait état d’une expérience positive

pendant les stages, certaines ont rencontré des difficultés, notamment des commentaires désobligeants de la part de clients, des problèmes avec des collègues masculins et peu d'expérience pratique.

### Public/Private Ventures, Sectoral Employment Impact Study (Étude d'impact sectoriel sur l'emploi) (États-Unis)

Cette étude d'impact sectoriel sur l'emploi visait à déterminer si des programmes axés sur un secteur donné se traduisaient par une amélioration des revenus et de l'emploi pour les travailleurs à faible revenu, défavorisés et en recherche d'emploi. Le premier organisme à fournir le programme a été le Wisconsin Regional Training Partnership (WRTP), une association d'employeurs et de syndicats qui offrait un programme de formation préalable à l'emploi dans les secteurs de la construction, de la fabrication et des soins de santé. Le deuxième a été le Jewish Vocational Service-Boston, un organisme communautaire qui offrait un programme de formation sur la facturation et la comptabilité dans le domaine médical. Le dernier fournisseur, Per Scholas, une entreprise sociale de New York, proposait un programme de formation pour les techniciens en informatique.

Bien que différents, ces trois programmes partageaient certains points communs. Dans deux des programmes, les employeurs des secteurs ciblés ont activement participé par l'entremise de comités et ont fourni des conseils sur les programmes. Le site de New York n'avait pas de comité d'employeurs, mais les autres activités de l'entreprise sociale ont permis au personnel de créer des relations avec les employeurs et de cerner leurs besoins. Dans le cadre des trois programmes, un entretien a été réalisé avec les participants afin de déterminer leurs objectifs de carrière et les obstacles à leur participation. Les niveaux de lecture requis allaient de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année. Une certification était décernée à l'issue de chacun des trois programmes. Enfin, tous les programmes ont fourni des mesures de soutien supplémentaires, notamment des services de placement et de maintien en poste. Deux projets ont fourni des mesures de soutien supplémentaires pour surmonter les obstacles à la participation, notamment en matière de garde d'enfants et d'aide au transport. Les programmes du Wisconsin et de New York comportaient des volets précis sur les compétences essentielles.

Au total, 1 286 personnes ont été recrutées par l'étude dans les trois sites sur une période de deux ans. La moitié des participants ont été sélectionnés au hasard pour prendre part au programme, tandis que l'autre moitié n'a pas reçu de services de la part des prestataires. La plupart des participants avaient eu une présence irrégulière sur le marché du travail au cours de l'année précédant l'étude et environ 40 % avaient reçu une aide publique à un moment donné.

Une évaluation a comparé les résultats en matière d'emploi des participants au programme et des personnes du groupe témoin, c'est-à-dire celles ayant été choisies au hasard pour ne pas

recevoir de services par les trois organisations. Dans l'ensemble, l'évaluation a révélé que les formations sectorielles dispensées sur les trois sites ont entraîné une augmentation importante des revenus, de la probabilité de travailler, de la probabilité d'occuper des emplois mieux rémunérés et de la probabilité d'occuper des emplois offrant des avantages sociaux. Des effets positifs sur les revenus ont été constatés pour tous les sous-groupes démographiques (Maguire, Freely, Clymer, Conway et Schwartz, 2010).

## LEÇONS TIRÉES DES INTERVENTIONS NON AXÉES SUR L’ACE

Cette section met en lumière les conclusions d’articles dont l’inclusion dans ce rapport a été recommandée afin de fournir des enseignements plus généraux pour la mise en œuvre de programmes destinés aux travailleurs déplacés. Les sources citées dans cette section ne sont pas nécessairement axées sur l’ACE ou basées sur une intervention adaptée aux travailleurs déplacés, mais elles fournissent néanmoins des enseignements applicables aux interventions en ACE pour les travailleurs déplacés.

Une étude menée aux États-Unis sur la participation des travailleurs déplacés dans les collèges communautaires a révélé que le contenu des cours avait une incidence sur les revenus futurs. L’étude a analysé les données administratives concernant les travailleurs déplacés entre 1990 et 1994, dont 16 % avaient obtenu au moins un crédit de collège communautaire en 1996 ou plus tôt. On a constaté que les étudiants qui avaient suivi des cours plus quantitatifs, comme les mathématiques, les sciences, les métiers techniques, les professions techniques et la santé, avaient des gains plus élevés que les étudiants qui avaient étudié les sciences humaines et sociales et suivi des cours professionnels dans des domaines moins techniques (Jones, 2011).

Une publication récente basée sur des entretiens avec 19 informateurs clés ayant travaillé en ACE depuis les années 1980 jusqu’à aujourd’hui souligne l’importance de partir « des besoins des apprenants, de leurs expériences et de leur contexte de vie » (Shohet et Coutant, 2019, p. 32). Les informateurs clés soulignent également la nécessité d’inclure dans les programmes les apprenants ayant les besoins les plus importants, plutôt que de cibler uniquement les apprenants ayant des niveaux de compétences plus élevés. Les interventions doivent également être adaptées à la culture des apprenants et respectueuses de leur langue, y compris pour les apprenants autochtones, francophones et immigrés. Le rapport indique également que les programmes élaborés et mis en œuvre dans le cadre de partenariats avec le gouvernement, les employeurs et les syndicats sont les plus efficaces pour répondre aux besoins en compétences de base.

De même, un rapport du NWT Literacy Council (s.d.) présente des recommandations visant à faciliter la réussite des apprenants, notamment : mettre en œuvre l’évaluation et la reconnaissance préalables des acquis dans l’éducation des adultes afin que les apprenants partent d’une position de force; appliquer aux objectifs et aux obstacles des apprenants une approche holistique qui considère la personne dans son ensemble; et intégrer l’apprentissage dans des contextes pratiques et réels, ce qui est particulièrement important pour les apprenants ayant des besoins de compétences plus élevés. Le rapport se concentre sur les apprenants

autochtones des T.N.-O., mais ses conclusions peuvent également être favorables aux programmes en ACE dans leur ensemble en les rendant plus inclusifs.

Bien qu’il ne soit pas particulièrement axé sur les interventions en ACE, un guide de l’Organisation internationale du travail (OIT) sur le déplacement des travailleurs souligne la valeur d’une réponse communautaire coordonnée qui rassemble les employeurs, les services d’emploi et les représentants des travailleurs pour procéder à une évaluation des besoins communautaires et fournir rapidement un programme complet d’assistance aux travailleurs. Selon le guide, les programmes d’aide aux travailleurs doivent adopter une approche holistique pour répondre aux besoins des travailleurs et inclure des évaluations individuelles et un soutien social et émotionnel en plus d’un soutien à la recherche d’emploi, d’une planification financière et d’une orientation vers des formations (Hansen, 2009).

L’OIT a également réalisé un certain nombre d’études de cas sur des interventions destinées aux travailleurs déplacés. Vous trouverez ci-dessous quelques conclusions pertinentes de trois de ces études.

- **Australie : Donner la priorité au bien-être communautaire et personnel** – Cette intervention a mis à contribution un réseau d’organismes (privés et financés par le gouvernement) qui fournissaient des services d’emploi au nom du gouvernement australien. L’étude de cas a révélé que les mesures d’incitation contractuelles poussaient les organismes à faire travailler les demandeurs d’emploi à court terme plutôt qu’à leur fournir la formation et les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs locaux. L’étude a indiqué que les résultats auraient pu être améliorés si des fonds avaient été alloués à la formation pour aider les travailleurs à trouver un emploi dans d’autres industries en Australie-Méridionale. L’étude a également révélé que la création d’un groupe de travail sur l’éducation et les compétences aurait pu aider à cerner les besoins et les pénuries de main-d’œuvre dans la région. Enfin, l’étude de cas a indiqué qu’il est nécessaire de poursuivre le mentorat et la prestation de conseils financiers pour soutenir les travailleurs durant leur transition (Organisation internationale du travail, 2013).
- **Chine : Formation en réaction aux fermetures d’usines** – Cette étude de cas a souligné que les interventions doivent adopter une approche critique de la rééducation professionnelle et reconnaître qu’à moins que les programmes de formation ne soient soigneusement conçus et ciblés, il n’y a aucune garantie que les répercussions seront positives. Le rapport souligne l’importance de l’orientation et des conseils en matière de recherche d’emploi, de renseignements pertinents sur le marché du travail et de la planification d’actions par l’intermédiaire des services publics d’emploi. D’autres leçons ont été tirées de cette étude de cas : (1) la formation doit être axée sur la demande locale de main-d’œuvre et les employeurs doivent être inclus dans la planification des cours de formation; et (2) les programmes doivent être soigneusement ciblés sur les groupes qui sont

les plus susceptibles de produire un bénéfice net positif (Organisation internationale du travail, 2013).

- **Égypte : L’approche du bassin de main-d’œuvre dans l’industrie textile** – Cette intervention était unique puisqu’elle offrait aux travailleurs un programme complet et, en particulier, étendait les bons de formation aux membres de la famille. Environ 50 % des travailleurs ont demandé les bons de formation, 40 % les ont effectivement utilisés, les deux tiers étant des membres de leur famille. En outre, environ 60 % de tous les cours offerts ont été suivis par les enfants des travailleurs. Autre facteur de réussite de cette intervention : bien que 70 % des travailleurs soient analphabètes, les cours de formation obligatoires (qui mettaient un accent particulier sur les communications visuelles) offerts alors que les travailleurs étaient encore employés ont été couronnés de succès. (Organisation internationale du travail, 2013)

Le What Works Centre for Local Economic Growth a effectué un examen des évaluations des interventions destinées aux travailleurs déplacés afin d’étayer la conception de telles interventions. Cet examen a révélé que les jeunes travailleurs peuvent bénéficier davantage des interventions que les travailleurs plus âgés, notamment parce que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles de rester plus longtemps sur le marché du travail. Cette conclusion concorde avec les recherches évoquées précédemment sur les défis de la reconversion des travailleurs de longue date. Toutefois, cela soulève également des questions sur la meilleure façon de soutenir les travailleurs âgés. Une étude a laissé entrevoir que les cours de courte durée (moins d’un an) ont des effets plus importants pour les travailleurs plus expérimentés et que les cours de longue durée (plus d’un an) sont mieux adaptés aux travailleurs moins expérimentés. Les faits montrent également que les cours techniques offrent des avantages plus importants que les cours non techniques.

Il a par ailleurs été constaté qu’une approche ciblée de la formation, basée sur les caractéristiques individuelles des personnes bénéficiant d’une aide, pourrait être plus bénéfique. Enfin, la recherche a révélé qu’un financement plus important de la gestion des cas individuels entraîne des taux de réemploi plus élevés. Cette conclusion est similaire à celle d’autres études qui recommandent une approche holistique de la gestion des cas incluant des services tels que la consultation d’orientation et s’étendant au-delà du travailleur, jusqu’à la famille et la collectivité (What Works Centre for Local Economic Growth, 2020).

Un article intitulé « Clearer Sightlines to Employment » explore les besoins des demandeurs d’emploi de l’Ontario faiblement scolarisés et les solutions qui leur sont offertes. Ce rapport affirme qu’il existe un décalage entre les politiques et les mandats des services d’emploi qui tentent de réemployer rapidement les travailleurs et les interventions en alphabétisation et compétences essentielles auprès des adultes qui se concentrent davantage sur un plan pluriannuel pour l’étudiant. On estime que, pour accroître la persévérance des clients dans

l’alphabétisation et l’acquisition de compétences de base, il faut mettre davantage l’accent sur le réemploi immédiat et la possibilité d’une carrière.

Le rapport plaide en faveur d’une approche hybride du développement de la main-d’œuvre qui intègre les compétences essentielles et les compétences propres à l’emploi dans le but de garantir un emploi plus immédiat. En Ontario, cela se traduit par un élargissement de la perspective de l’alphabétisation des adultes, en intégrant la formation en compétences essentielles dans la formation professionnelle. Le rapport présente les résultats d’un certain nombre de programmes des États-Unis dans lesquels cette approche a été couronnée de succès, tels que SkillWorks (Boston), Integrated Basic Education and Skills Training [I-BEST] (État de Washington) et FastTRAC (Minnesota). Ces programmes hybrides présentent un certain nombre de caractéristiques essentielles :

1. Combiner les compétences technologiques propres au travail et les compétences de base;
2. Garantir que les participants obtiennent ce qui compte le plus : des compétences technologiques et une qualification reconnue par l’industrie;
3. Cibler les professions et les industries qui feront sans doute l’objet d’une forte demande à l’échelle locale;
4. Travailler avec les employeurs pour concevoir des programmes de manière ciblée et fournir un soutien global répondant aux besoins des personnes sans diplôme d’études secondaires;
5. Élaborer des échelles de carrière basées sur les secteurs industriels;
6. Utiliser les données pour mesurer la réussite des participants sur le marché du travail et pour déterminer les moyens de renforcer la conception des programmes. (Essential Skills Ontario, 2012)

En 2009, reconnaissant la nécessité de répondre au nombre rapidement croissant de chômeurs à Hamilton, United Way of Burlington and Greater Hamilton, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et le Social Planning and Research Council of Hamilton se sont associés pour créer le Hamilton Jobs Action Centre. Les principaux résultats des entretiens avec les clients du Centre ont montré que l’obtention d’une certification officielle des compétences acquises par l’expérience professionnelle était considérée comme importante pour obtenir un emploi. En outre, les répondants qui ont participé à diverses formations ont estimé que celles-ci leur donnaient accès à un plus large éventail d’emplois et les aideraient à trouver du travail. Les répondants ont également estimé en général que les qualifications acquises dans le cadre du programme les aidaient à conserver leur emploi actuel ou les aideraient à trouver un emploi ultérieurement.

En outre, un groupe de discussion composé de prestataires de services ayant soutenu le Centre a constaté que les ateliers proposés dans le cadre du programme étaient précieux en raison de leur courte durée et de l'accent mis sur des compétences particulières. Les prestataires de services estimaient également que la formation devait être ciblée sur les objectifs d'emploi des travailleurs. Toutefois, certains prestataires de services ont estimé que les fonds destinés à la formation pourraient être versés aux prestataires de services d'emploi établis. Les entretiens ont également révélé que les pairs aidants offraient un soutien émotionnel précieux après une perte d'emploi. Enfin, les prestataires de services ont estimé que les conseillers en emploi s'occupent surtout de motiver et d'aider les clients à résoudre leurs problèmes personnels. Par conséquent, le soutien par les pairs n'est pas la seule façon d'appuyer les travailleurs dans leurs défis émotionnels (Klassen et Fraser, 2011).

## PRATIQUES PROMETTEUSES

Les facteurs suivants ressortent dans la documentation comme des pratiques prometteuses pour des interventions réussies auprès des travailleurs déplacés ou des travailleurs présentant des lacunes en ACE :

- **Évaluation des participants** – Une évaluation initiale est nécessaire pour veiller à ce que le programme réponde correctement aux besoins des participants et pour rediriger les participants vers d’autres programmes, au besoin. L’évaluation continue permet également aux prestataires de services d’ajuster la programmation et les services s’il y a lieu. L’évaluation à l’issue du programme en facilite l’appréciation et doit orienter les activités de suivi.
- **Des objectifs clairement définis** – Des objectifs clairement définis et réalistes augmentent la confiance des participants dans les résultats du programme. En outre, une recherche d’emploi ciblée peut avoir un effet positif sur l’embauche.
- **Conception du programme axée sur le participant** – Il s’agit notamment de s’attaquer aux obstacles rencontrés par certains groupes démographiques au sein des populations cibles du programme et d’inclure des activités qui répondront aux besoins et aux objectifs propres à chaque participant.
- **Cerner les besoins du marché du travail local et y répondre** – L’engagement des parties prenantes et les partenariats avec l’industrie et les organismes communautaires peuvent orienter les programmes et garantir qu’ils répondent aux besoins des employeurs locaux. Il est également important d’utiliser du matériel et des activités d’apprentissage qui reflètent le type de tâches que les travailleurs doivent accomplir. L’accent mis sur les compétences en matière d’employabilité peut faciliter la transition de l’école au marché du travail.
- **Établir des titres de compétences et des échelles de carrière** – La possibilité d’obtenir une certification à la fin du programme soutient davantage l’emploi des participants et renforce leur motivation, leur concentration et leur engagement.
- **Stages** – Proposer des stages pour mettre les participants en contact avec les employeurs et leur permettre de mettre en application leurs connaissances dans un environnement de travail.
- **Aide financière** – Fournir une compensation financière et des services de soutien pour que les participants achèvent le programme et restent engagés.

- **Fournir du soutien par les pairs** – Le soutien par les pairs et le mentorat motivent les participants et leur permettent d'améliorer leurs compétences en communication.
- **Rapprocher et intégrer les services d'ACE et d'emploi** – Réunir le personnel des deux secteurs pour une planification commune afin de fournir un meilleur soutien aux participants et d'intégrer les services chaque fois que cela est possible.
- **Approche holistique, par exemple par le soutien aux membres de la famille des clients.** Offrir du soutien aux membres de la famille des clients, par l'intermédiaire de formations, de conseils ou d'autres services, peut être un moyen efficace de renforcer le réseau social plus large des clients.

## REVUE DES MÉDIAS ET ENQUÊTE AUPRÈS DES COORDONNATEURS DE LA SENSIBILISATION À L'ALPHABÉTISATION

Afin d'aider à sélectionner les bonnes régions pour les groupes de discussion avec les travailleurs déplacés et les fournisseurs de services, la SRSA a entrepris une recherche en ligne des médias d'information et des rapports pour dresser une liste d'événements indiquant un déplacement important de travailleurs. La revue exclut les événements de déplacement dans les secteurs où les travailleurs sont susceptibles d'avoir déjà atteint un niveau élevé d'ACE et de compétences numériques, comme les TIC (voir l'annexe B pour la revue des médias).

Quarante-cinq événements de déplacement ont été repérés dans des articles de presse de mai à juillet 2019, dont certains devaient se produire dans les mois à venir. La revue des médias a révélé que certaines régions de la Colombie-Britannique connaissaient des déplacements plus fréquents. Huit événements se sont produits à Cariboo et Fraser-Fort George, sept à Bulkley-Nechako et six à Peace River. Huit collectivités ont connu plus de 100 licenciements : 100 Mile House, Fort St. James, Fort St. John, Mackenzie, Quesnel, Vavenby et 70 Mile House ont toutes été touchées par des pertes d'emplois relatives à l'industrie forestière, tandis que la fermeture de la mine de Mount Polley a entraîné le déplacement de centaines de travailleurs.

La majorité des événements (91 %) concernaient l'industrie forestière. Cette constatation peut être attribuable au fait que les fermetures d'usines et les compressions sont plus faciles à retracer et à quantifier que d'autres types d'événements. Trois événements ont également eu lieu dans le secteur du tourisme, dont deux qui découlaient de restrictions relatives aux activités de pêche. Un événement s'est produit dans l'industrie minière. La majorité des articles ne précisaient pas le nombre de travailleurs qui allaient être déplacés à la suite des événements. À l'issue de la combinaison de tous les articles mentionnant des nombres exacts ou des estimations de licenciements, il est prudent d'estimer que ces événements ont entraîné le déplacement de plus de 1 600 travailleurs.

Decoda Literacy Solutions a également recueilli les réactions de ses coordonnateurs de la sensibilisation à l'alphabétisation (CSA) par l'entremise d'une enquête. Les événements mentionnés par les CSA recoupaient dans une certaine mesure la revue des médias, mais décrivaient également les répercussions à long terme d'événements qui se sont produits des années auparavant (voir l'annexe C pour les événements mentionnés par les CSA). Selon les données de l'enquête, certaines régions ont connu des niveaux de déplacement plus élevés, à savoir East Kootenay, Central Kootenay et Bulkley-Nechako. Parmi les événements de déplacement les plus courants, on peut citer les fermetures de scieries et de mines, les

restrictions relatives aux activités de pêche, les incendies de forêt et le déclin de l’industrie pétrolière et gazière.

La carte ci-dessous superpose les dix équipes de projet désignées par Decoda et les lieux des événements de déplacement retenus dans la revue des médias (voir l’annexe D pour les équipes de projet de Decoda). Les collectivités touchées par les déplacements mentionnés par les CSA ont également été incluses sur la carte.

### Légende de la carte







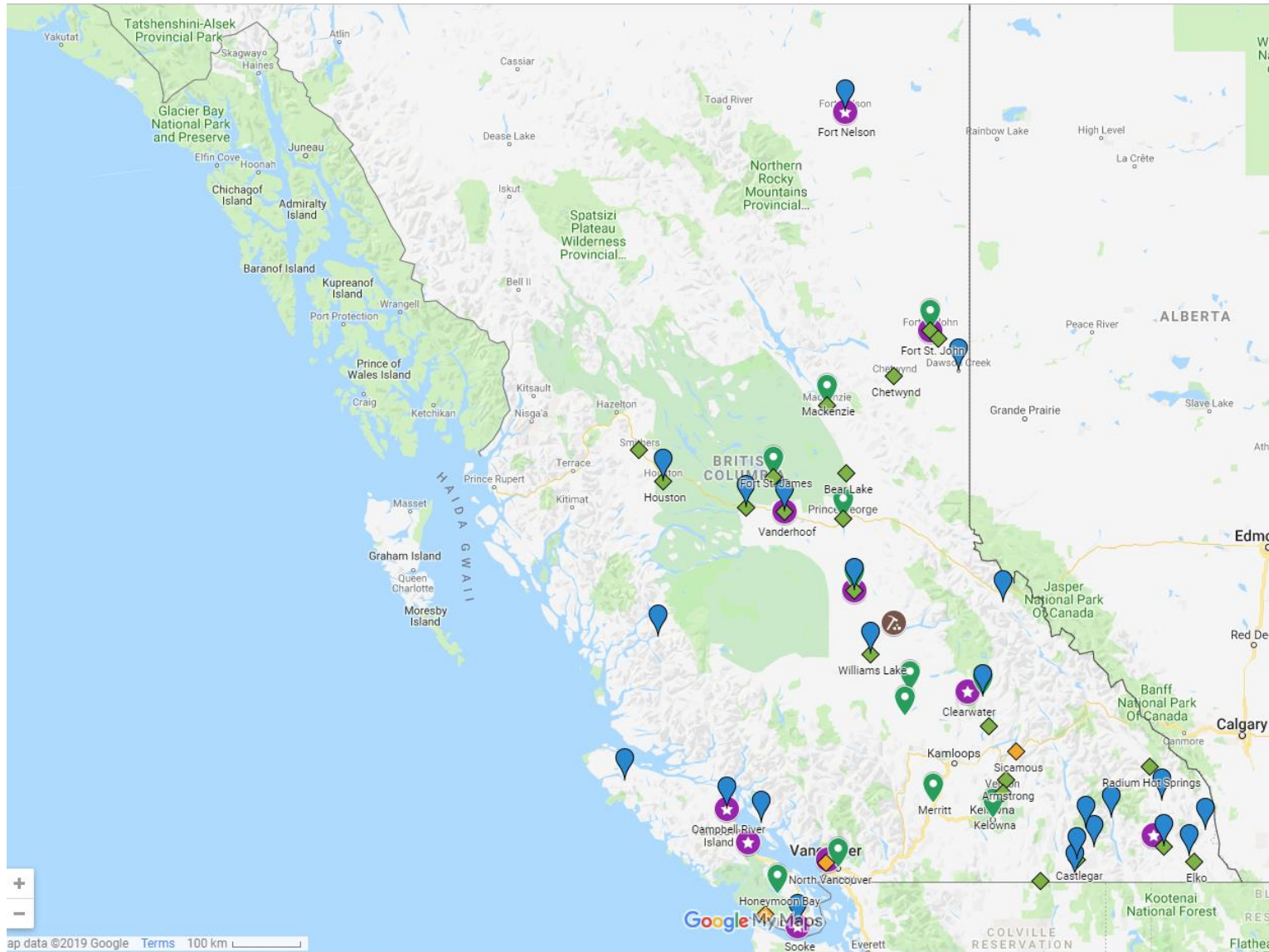
-  Équipes de projet
-  Événements dans le secteur forestier – licenciements confirmés
-  Fermetures et compressions temporaires dans le secteur forestier (aucun licenciement confirmé)
-  Événements de déplacement dans le secteur du tourisme
-  Événements de déplacement dans le secteur minier
-  Événement mentionné par les CSA

Figure 1 Carte des équipes de projet et des événements de déplacement



## ASPECTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LA SÉLECTION DES COLLECTIVITÉS

L’analyse documentaire et la revue des médias ont permis d’établir les critères suivants pour la sélection des collectivités qui participeront au projet. Ces critères peuvent également être pris en compte dans la sélection des sites pour les essais pilotes.

- **La période de l’événement de déplacement.** Il sera important d’être cohérent, ou du moins de tenir compte du moment où se produisent les déplacements. Les travailleurs qui sont actuellement au chômage en raison d’événements survenus il y a plusieurs années auront des caractéristiques différentes de celles des travailleurs qui ont perdu leur emploi plus récemment. Par exemple, les travailleurs qui ont récemment perdu leur emploi engloberaient les personnes possédant un large éventail de compétences en matière d’employabilité. D’autre part, en ce qui concerne les événements survenus il y a de nombreuses années, il se peut qu’un grand nombre des travailleurs les plus aptes au travail aient déjà trouvé un emploi, ce qui fait qu’un groupe de chômeurs plus difficile à gérer serait impliqué dans le projet.
- **Le nombre d’industries.** Plus la diversité des industries impliquées dans le projet sera grande, plus celui-ci pourra extrapoler les résultats de la recherche à un plus large éventail de situations. Par exemple, si le projet utilisait principalement des exemples tirés de l’industrie forestière, les résultats seraient principalement applicables à l’industrie forestière. D’autre part, si le projet impliquait un certain nombre d’industries différentes, la recherche serait en mesure de faire des généralisations plus fortes dans un plus grand nombre de secteurs de l’économie.
- **Le nombre de travailleurs déplacés.** Comme pour le nombre d’industries, il sera important d’inclure les événements qui concernent différents nombres de travailleurs déplacés. Cela permettra, là aussi, une plus grande généralisation pour différents événements de déplacement.
- **Les caractéristiques des travailleurs.** Comme il est mentionné tout au long de l’analyse documentaire, certains groupes de travailleurs déplacés connaissent des résultats de réemploi plus difficiles. Au moment de choisir les collectivités qui participeront au projet, il sera important de comprendre la démographie des travailleurs déplacés. Le projet devra déterminer la composition démographique souhaitée, notamment l’importance de l’accent à mettre sur les groupes vulnérables tels que les groupes autochtones, les femmes, les travailleurs âgés, les nouveaux immigrants, etc.

- **Le nombre et le type de systèmes de soutien déjà offerts dans la collectivité.** Un autre élément clé sera de comprendre les systèmes de soutien déjà offerts dans les collectivités. Les collectivités ayant différents niveaux de systèmes de soutien sont touchées différemment par un événement de déplacement.
- **La diversité régionale.** Il sera important d’utiliser autant de régions différentes que possible pour veiller à ce que les variations régionales soient prises en compte.
- **Les points forts des partenaires de projet.** En plus des points ci-dessus, il est également important de considérer les points forts des partenaires de projet. Par exemple, pour déterminer les collectivités qui participeront au projet, on peut se demander si les collectivités ou les régions disposent déjà d’une équipe de projet Decoda ou d’un solide réseau de soutien aux travailleurs déplacés. Des liens communautaires solides sont essentiels à la réussite du projet.

## RÉFÉRENCES

- Bonikowska, A. et Morissette, R. (2012). *Pertes de gains des travailleurs déplacés ayant une participation stable au marché du travail : données récentes pour le Canada*. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2012346-fra.pdf?st=1x98z8ow>
- Cathexis Consulting (2016). *Évaluation du Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB). Rapport final*. Tiré de <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/lbs-eval-report-2016-fr.pdf>
- Callan, V. et Bowman, K. (2015). *Industry restructuring and job loss: helping older workers get back into employment*. NCVER, Adelaide. Tiré de [https://www.ncver.edu.au/\\_data/assets/file/0010/10090/industry-restructuring-and-job-loss-2839.pdf](https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0010/10090/industry-restructuring-and-job-loss-2839.pdf) (en anglais seulement)
- Canada West Foundation (2018). *Literacy Lost: Canada's Basic Skills Shortfall*. Tiré de [https://cwf.ca/wp-content/uploads/2018/12/2018-12-CWF\\_LiteracyLost\\_Report\\_WEB-1.pdf](https://cwf.ca/wp-content/uploads/2018/12/2018-12-CWF_LiteracyLost_Report_WEB-1.pdf) (en anglais seulement)
- Center for Law and Social Policy, Inc. *Workforce Innovation and Opportunity Act Title I: Adult and Dislocated Worker*. Tiré de <https://www.clasp.org/sites/default/files/public/documents/toolkit-pdfs/WIOA-Title-I-Dislocated-Worker.pdf> (en anglais seulement)
- Emploi et Développement social Canada (2014). *Évaluation sommative de l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés*. Tiré de [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2014/edsc-esdc/Em20-10-2014-eng.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2014/edsc-esdc/Em20-10-2014-eng.pdf)
- Emploi et Développement social Canada (2015). *Comprendre les compétences essentielles*. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/definition.html>
- Emploi et Développement social Canada (2017). *Évaluation 2016 de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/2016-initiative-ciblee-travailleurs-ages.html>
- Essential Skills Ontario (2019). *Career Ladders: From Better Skills to Better Work*. Tiré de <http://www.essentialskillsontario.ca/career-ladders> (en anglais seulement)

- Essential Skills Ontario (2012). Clearer Sightlines to Employment: What works for jobseekers with low educational attainment. *Becoming State of the Art: Research Brief No. 2*. Tiré de [https://www.essentialskillsontario.ca/sites/www.essentialskillsontario.ca/files/Clearer\\_Sightlines\\_to\\_Employment\\_Final.pdf](https://www.essentialskillsontario.ca/sites/www.essentialskillsontario.ca/files/Clearer_Sightlines_to_Employment_Final.pdf) (en anglais seulement)
- Forum des ministres du marché du travail, Conseil des ministres de l'Éducation et Skills for the Future (2017). Toolkit of Promising Practices that Assist in the alignment of Skills and Education Systems with the Needs of the Labour Market. Tiré de [http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2017/02/Toolkit\\_EN.pdf](http://flmm-fmmt.ca/wp-content/uploads/2017/02/Toolkit_EN.pdf) (en anglais seulement)
- Geraci, K. et Mazzulla, M. (2011). Workforce Essential Skills: Putting Literacy to Work. PTP Adult Learning and Employment Programs. Tiré de <http://ptp.ca/wp-content/uploads/2019/05/wescan-workforce-essential-skills-guide.pdf> (en anglais seulement)
- Glosser, A., Hamadyk, J., Gardiner, K. et Fishman, M. (2014). *Pathways for Advancing Careers and Education Career Pathways Program Profile: Washington's Integrated Basic Education and Skills Training (I-BEST) Program in Three Colleges*. OPRE Report #2014-38, Washington, DC: Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services. Tiré de [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/pace\\_draft\\_final\\_report\\_ibest\\_9\\_2\\_2015\\_b508.pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/pace_draft_final_report_ibest_9_2_2015_b508.pdf) (en anglais seulement)
- Gouvernement de l'Alberta (2017). *Employment & Training Programs and Services. Training for Work. Integrated Training*. Tiré de <http://www.humanservices.alberta.ca/AWOnline/ETS/4372.html> (en anglais seulement)
- Gouvernement de l'Alberta (2016). *Employment & Training Programs and Services. Training for Work. Workplace Training*. Tiré de <http://www.humanservices.alberta.ca/AWOnline/ETS/4365.html> (en anglais seulement)
- Gouvernement de l'Alberta (2011). *Employment & Training Programs and Services. Work Foundations. Basic Skills Training*. Tiré de <http://www.humanservices.alberta.ca/AWOnline/ETS/4378.html> (en anglais seulement)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2019). *Programme Compétences essentielles au travail*. Tiré de [https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services\\_renderer.200971.Workplace\\_Essential\\_Skills\\_Program\\_\(WES\).html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.200971.Workplace_Essential_Skills_Program_(WES).html)

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2013). *Province Invests \$1.5 Million for Sector Skills Employment Training*. Communiqués de presse. Tiré de <https://www.releases.gov.nl.ca/releases/2013/aes/0731n02.htm> (en anglais seulement)
- Gouvernement de l'Ontario. (2019). *Travail et emploi. Deuxième carrière*. Tiré de <https://www.ontario.ca/fr/page/deuxieme-carriere>
- Gray, D. et Morin, P. (2013). *An Analysis of a Foundational Learning Program in BC: the Foundations Workplace Skills Program (FWSP) at Douglas College*. Département de sciences économiques, Université d'Ottawa (en anglais seulement)
- Harwood, C. (2012). *State of Literacy and Essential Skills Field*. Tiré de [http://en.copian.ca/library/research/clln/state\\_of\\_es/state\\_of\\_es.pdf](http://en.copian.ca/library/research/clln/state_of_es/state_of_es.pdf)
- Hansen, G. B. (2009). *A guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises*. Tiré de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_103594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103594.pdf) (en anglais seulement)
- Hayes, B. (2013). *IALS and Essential Skills in Canadian Literacy Policy and Practice. A descriptive overview*. Brigid Hayes Consulting préparé pour le Centre d'alphabétisation. Document présenté à l'Institut d'été 2013 : Apprendre du passé, préparer l'avenir, Montréal (Québec) (en anglais seulement)
- Heinrich, C. J., Mueser, P. et Troske, K. (2008.) *Workforce Investment Act Non Experimental Net Impact Evaluation: Final Report*. Washington, DC: IMPAQ International (en anglais seulement)
- Hicks, P. (2015). *Local economic strategies for ageing labour markets. The Canadian Targeted Initiative for Older Workers in Fort St. James, British Columbia*. Documents de travail de l'OCDE sur le développement économique et la création locale d'emplois, Éditions de l'OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/5jrnwqk5d4f7-en> (en anglais seulement)
- Organisation internationale du travail (2013). *Responding to Worker Displacement: A Collection of Case Studies*. Tiré de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1299&context=intl>
- Jones, S. R. G. (2011). *The effectiveness of training for displaced workers with long prior job tenure*. Mowat Centre for Policy Innovation. Tiré de [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/99120/1/Jones\\_2011\\_The\\_Effectiveness\\_of\\_Training.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/99120/1/Jones_2011_The_Effectiveness_of_Training.pdf) (en anglais seulement)

- Klassen, Carla et Fraser, Mark. (2011). *Supporting Laid off Workers in Hamilton: The value of employment training at the Hamilton Jobs Action Centre*. Final Report. Social Planning and Research Council of Hamilton. Tiré de <http://www.sprc.hamilton.on.ca/wp-content/uploads/2011/05/Supporting-Laid-Off-Workers-in-Hamilton-The-Value-of-Employment-Training-at-the-Hamilton-Jobs-Action-Centre-Full-Report-March-2011.pdf> (en anglais seulement)
- Lane, J. et Murray. (2015). *Smarten Up: It's Time to Build Essential Skills*. Tiré de [https://decoda.ca/wp-content/uploads/HCP\\_SmartenUp\\_Report\\_JUNE2015\\_WEB.pdf](https://decoda.ca/wp-content/uploads/HCP_SmartenUp_Report_JUNE2015_WEB.pdf) (en anglais seulement)
- Comté de London et Middlesex (2010). *Literacy and Employment integrated Service Plan for London and Middlesex County*. Tiré de [http://literacynetwork.ca/pdf/transitions/LLSC\\_ESCLM\\_Integrated\\_Service\\_Plan.pdf](http://literacynetwork.ca/pdf/transitions/LLSC_ESCLM_Integrated_Service_Plan.pdf) (en anglais seulement)
- Maguire, S., Freely, J., Clymer, C., Conway, M. et Schwartz, C. (2010). *Tuning into local labor markets: Findings from the sectoral employment impact study*. Tiré de <https://ppv.issuelab.org/resources/5101/5101.pdf> (en anglais seulement)
- Maher, J. et Attack, L. (2011). Students' Experiences of a Women-Only Automotive Service Technician Pre-apprenticeship Program. *Revue canadienne de développement de carrière*, vol. 10, n° 1, p. 32-39. Tiré de [http://www.cawic.ca/Resources/Documents/Women\\_only\\_automotive\\_program.pdf](http://www.cawic.ca/Resources/Documents/Women_only_automotive_program.pdf) (en anglais seulement)
- Mathematica Policy Research (2017). *Providing Public Workforce Services to Job Seekers: 30-month Impact Findings on the WIA Adult and Dislocated Worker Programs*. Tiré de <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/WIA-30mo-main-rpt.pdf> (en anglais seulement)
- Martinson, K., Cho, S.-W., Gardiner, K. et Glosser, A. (2018). *Washington State's Integrated Basic Education and Skills Training (I-BEST) Program in Three Colleges: Implementation and Early Impact Report*. [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/i\\_best\\_implementation\\_and\\_early\\_impact\\_report\\_508.pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/i_best_implementation_and_early_impact_report_508.pdf) (en anglais seulement)
- Réseau Éducation-Médias (2010). La littératie numérique au Canada : de l'inclusion à la transformation. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation – Stratégie sur l'économie numérique du Canada. Tiré de <https://habilomedias.ca/sites/default/files/pdfs/publication-report/full/MemoireLitteratieNumerique.pdf>
- Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2019). Alphabétisation et formation de base (AFB). Tiré de <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/lbs.html>

- Ng, W., Sundar, A., Galabuzi, G.-E., Arat-Koç, S., Khan, S. et Serajelahi, S. (2013). *An immigrant All Over Again? Recession, Plant Closures, and Older Racialized Immigrant Workers: A case study of the workers of Progressive Moulded Products*. Tiré de [https://azimpremjiuniversity.edu.in/SitePages/pdf/Winnie\\_Ng\\_Final\\_Report.pdf](https://azimpremjiuniversity.edu.in/SitePages/pdf/Winnie_Ng_Final_Report.pdf) (en anglais seulement)
- NWT Literacy Council (s.d.). *Factors that facilitate adult learner success in the NWT*. Tiré de [https://www.nwtliteracy.ca/sites/default/files/research/factors\\_that\\_facilitate\\_adult\\_learner\\_success\\_nwt.pdf](https://www.nwtliteracy.ca/sites/default/files/research/factors_that_facilitate_adult_learner_success_nwt.pdf) (en anglais seulement)
- Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (2019) Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/alphabetisation-competences-essentielles.html>
- Organisation de coopération et de développement économiques (2015). *Back to Work: Canada. Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. Éditions de l'OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233454-en> (en anglais seulement)
- Ontario Literacy Coalition (2011). *Menial No More: A Discussion Paper of Advancing our Workforce through Digital Skills*. Tiré de [http://www.essentialskillsontario.ca/sites/www.essentialskillsontario.ca/files/menial\\_no\\_more.pdf](http://www.essentialskillsontario.ca/sites/www.essentialskillsontario.ca/files/menial_no_more.pdf) (en anglais seulement)
- Palameta, B., Dowie, M., Nguyen, C. et Gyarmati, D. (2016). *Fondations : Mise en œuvre et impacts à 12 semaines d'une initiative en littératie et compétences essentielles destinée aux chercheurs d'emploi*. Rapport final. Ottawa : Société de recherche sociale appliquée
- Palameta, B., Nguyen, C., Shek-wai Hui, T. et Gyarmati, D. (2016). *Fondations : Impacts à 12 mois d'une initiative en littératie et compétences essentielles destinée aux chercheurs d'emploi*. Rapport final. Ottawa : Société de recherche sociale appliquée
- Palette Skills (s.d.) *Training designed to get you a job*. Tiré de <https://paletteskills.org/skilling-model> (en anglais seulement)
- Province de Nouvelle-Écosse (2013). *One Journey Initiative*. Tiré de <https://novascotia.ca/lae/one-journey-work-and-learn/> (en anglais seulement)
- PTP (s.d.) *Food for Thought: Piloting an Integrated Workforce Literacy and Essential Skills Pre-culinary Program*. Tiré de [http://ptp.ca/wp-content/uploads/2019/05/FOOD-FOR-THOUGHT-Report-on-Integrated-Workforce-Essential-Skills-Pre-Culinary-Program\\_PTP\\_MTML.pdf](http://ptp.ca/wp-content/uploads/2019/05/FOOD-FOR-THOUGHT-Report-on-Integrated-Workforce-Essential-Skills-Pre-Culinary-Program_PTP_MTML.pdf) (en anglais seulement)

- Riddell, C. (2009). *Economic Change and Worker Displacement in Canada: Consequences and Policy Responses*. Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. Working Paper No. 33. Tiré de [https://economics.ubc.ca/files/2013/05/pdf\\_paper\\_craig-riddell-economic-change-worker-displacement.pdf](https://economics.ubc.ca/files/2013/05/pdf_paper_craig-riddell-economic-change-worker-displacement.pdf) (en anglais seulement)
- Rivera, D., Villeneuve, S., Breznitz, D. et Zehavi, A. (2018). *Pathways to Inclusive Innovation: Insights for Ontario + Beyond*. Tiré de <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/DSIP-Pathways-to-Inclusive-Innovation-Final-Report-online.pdf> (en anglais seulement)
- Shohet, L. et Coutant, I. (2019). *Influences: Lessons from Policy and Practices in Literacy and Essential Skills in Canada, 1990-2019*. Tiré de <https://brigidhayes.files.wordpress.com/2020/01/cupe-influences-lessons-about-literacy-and-essential-skills-2019.pdf> (en anglais seulement)
- Simcoe/Muskoka Literacy Network (2019). *Formalizing Transitions between Employment Services and LBS*. Tiré de <http://literacynetwork.ca/resources/transitions-project/> (en anglais seulement)
- Statistique Canada. (2013). *Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-555-x/89-555-x2013001-fra.pdf?st=jBksyM-v>
- Statistique Canada. (2019). *Mesurer les activités économiques numériques au Canada, 2010 à 2017*. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190503/dq190503a-fra.htm>
- Le Conseil national des aînés. (2011). *Consultations sur la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite et sur les relations intergénérationnelles*. Tiré de [https://www.canada.ca/content/dam/nsc-cna/documents/pdf/policy-and-program-development/publications-reports/2011/labour-force-participation/participation au marche du travail.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/nsc-cna/documents/pdf/policy-and-program-development/publications-reports/2011/labour-force-participation/participation%20au%20marche%20du%20travail.pdf)
- Tourism Saskatchewan Canada. (s.d.) *Ready to Work Program*. Tiré de <https://industry.tourismsaskatchewan.com/education-and-training/ready-to-work-program> (en anglais seulement)
- Vander Wier, M. (2019). *Workers displaced by automation to receive fresh start via pilot program*. Tiré de <https://www.hrreporter.com/focus-areas/automation-ai/workers-displaced-by-automation-to-receive-fresh-start-via-pilot-program/304614> (en anglais seulement)

Whatman, J., Schagen, S., Vaughan, K., Lander, J., Twist, J., Brooking, K., Robertson, S. et Spiller, L. (2010). *Engaging young people/young adults in literacy, language and numeracy skill development*. Tiré de [https://thehub.sia.govt.nz/assets/documents/Engaging young adults in LLN skill development. Research report.pdf](https://thehub.sia.govt.nz/assets/documents/Engaging_young_adults_in_LLN_skill_development_Research_report.pdf) (en anglais seulement)

What Works Centre for Economic Growth. (2020). *Toolkit: Responding to major job losses*. Tiré de [https://whatworksgrowth.org/public/files/Toolkits/16-10-11 Responding to major job losses.pdf](https://whatworksgrowth.org/public/files/Toolkits/16-10-11_Responding_to_major_job_losses.pdf) (en anglais seulement)

## ANNEXE A : PROGRAMMES EN ACE

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
Initiative ciblée pour les travailleurs âgés du Canada	Canada	National	Travailleurs âgés de 55 à 65 ans dans les petites collectivités à fort taux de chômage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventions personnalisées pour répondre aux besoins des participants et aux besoins du marché du travail local</li> <li>Au moins 25 heures de programmation par semaine</li> </ul>		Oui (l'amélioration des compétences de base peut être l'une des deux activités requises pour améliorer l'employabilité)	Non exigé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autres activités liées à l'employabilité, y compris : marquage direct aux employeurs, expérience professionnelle en entreprise et dans la collectivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les participants ont plus de chances de trouver un emploi. Aucune différence de revenus entre les participants et les non-participants.</li> </ul>
Training for Work Program – Integrated Training	Canada	Alberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adultes chômeurs et travailleurs marginaux</li> <li>Bénéficiaires de l'assurance-emploi et d'autres aides au revenu</li> <li>Groupes sous-représentés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financement accordé aux prestataires de services</li> <li>Offre aux participants une combinaison unique de formations.</li> </ul>		Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences professionnelles</li> <li>Employabilité, formation générale appliquée et formation en ACE</li> <li>Stages en entreprise</li> </ul>	
Training for Work – Workplace Training	Canada	Alberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chômeurs et travailleurs marginaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les participants peuvent choisir entre une formation en cours d'emploi et une expérience professionnelle rémunérée.</li> <li>Les employeurs embauchent et forment des travailleurs en cours d'emploi.</li> </ul>	Personnes de 18 ans ou plus rencontrant des obstacles pour décrocher et conserver un emploi. Réalisation de l'évaluation de l'employabilité	Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation complémentaire dispensée par une école ou un organisme indépendant</li> </ul>	

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
Foundations Workplace Skills Program (FWSP)	Canada	Colombie-Britannique, Ontario et Terre-Neuve	Chômeurs, y compris les travailleurs déplacés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative de trois ans menée par le Collège Douglas</li> <li>Développe les compétences générales pour la participation au marché du travail.</li> <li>Modèle de programme divisé en deux volets : développement du portefeuille et perfectionnement des compétences</li> <li>Le perfectionnement des compétences a été personnalisé de manière à combler les lacunes de chacun et a également été axé sur l'emploi.</li> </ul>		Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation d'entrée et de sortie des compétences essentielles</li> <li>Rapprochement des compétences avec les professions et le plan de carrière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salaires horaires plus élevés parmi les participants embauchés et taux de surqualification réduit</li> <li>Augmentation de la satisfaction professionnelle</li> <li>Les répercussions les plus importantes sur l'emploi concernent les diplômés universitaires, dont la plupart sont des immigrants.</li> </ul>
Fort St. James TIOW Project	Canada	Colombie-Britannique	Chômeurs, dont une forte proportion de travailleurs déplacés et de personnes d'origine autochtone	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forte participation des employeurs et des intervenants communautaires pour s'assurer que le programme répond aux besoins du marché du travail local</li> <li>14 semaines, 25 heures par semaine</li> </ul>		Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allocation hebdomadaire de formation</li> <li>Formation liée à l'emploi</li> <li>Renseignements propres au travail concernant les pipelines et autres formations sur certaines compétences professionnelles</li> <li>Mentorat et soutien par les pairs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>93 % des participants ont terminé le programme.</li> <li>Plus de la moitié des finissants ont trouvé un emploi.</li> <li>Sentiment d'appartenance accru</li> </ul>
Programme Compétences essentielles au travail	Canada	Nouveau-Brunswick	Adultes ayant un emploi ou à la recherche d'un emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours gratuits avec activités d'apprentissage axées sur l'emploi actuel ou souhaité du participant</li> </ul>		Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stage en entreprise</li> </ul>	

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
One Journey Initiative	Canada	Nouvelle-Écosse	Personnes sans emploi ou sous-employées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat entre le gouvernement provincial, l'industrie et la collectivité</li> <li>Les initiatives portent sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs.</li> <li>Les employeurs s'engagent à embaucher les participants.</li> </ul>	Doit avoir un obstacle à l'emploi et un plan d'action de retour au travail.	Oui			<ul style="list-style-type: none"> <li>90 % de rétention du personnel dans des emplois difficiles à pourvoir</li> </ul>
Ready to Work Program	Canada	Saskatchewan	Personnes sans emploi ou sous-employées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Axé sur l'aide aux personnes pour décrocher et conserver un emploi ou retourner à l'école</li> <li>Formation professionnelle axée sur l'industrie agroalimentaire et de l'hébergement</li> </ul>		Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences essentielles en milieu de travail</li> <li>Gestion de la vie</li> </ul>	
Adult Basic Education – Essential Skills for the Workplace	Canada	Saskatchewan		<ul style="list-style-type: none"> <li>Offert par les établissements d'enseignement postsecondaire en partenariat avec des organismes des Premières nations et des Métis, des organismes communautaires et des employeurs</li> </ul>		Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation d'entrée complète portant sur les objectifs de formation et de carrière</li> <li>Volet sur le milieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'achèvement de 66 %</li> <li>91 % de participation autochtone</li> <li>27 % de taux d'embauchage</li> </ul>
Deuxième carrière	Canada	Ontario	Travailleurs déplacés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide financière à la formation professionnelle</li> <li>Les participants doivent également contribuer à la couverture des frais.</li> </ul>	Avoir été licencié et ne pas travailler ou occuper un emploi temporaire	Oui			<ul style="list-style-type: none"> <li>Un an après l'achèvement du programme, 80 % des clients ont trouvé un emploi, 73 % dans des domaines liés à leur programme de formation professionnelle.</li> <li>95 % ont déclaré que la formation les a aidés à trouver un emploi.</li> </ul>

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
Pre-Culinary Training Program	Canada	Ontario	Adultes confrontés à des obstacles à l'apprentissage et à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfectionnement en ACE, développement des compétences préculinaires et formation en vue de l'obtention d'un certificat de travailleur de l'alimentaire, développement des compétences en matière d'employabilité</li> <li>12 semaines</li> </ul>	Intérêt pour un emploi dans la restauration et désir d'acquérir des compétences en lecture, écriture et mathématiques	Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien psychologique individuel, stage rémunéré de deux semaines, aide à la recherche d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>27 sur 33 ont terminé le programme.</li> <li>16 étudiants sur 26 ont augmenté leurs scores en compétences essentielles.</li> <li>23 sur 27 ont obtenu un certificat de travailleur de l'alimentaire.</li> <li>20 sur 27 ont réalisé un stage rémunéré, dont 2 dans les quatre mois suivant le programme.</li> <li>10 participants ont été embauchés quatre mois après le programme, 9 durant la formation et 6 sont inscrits aux services d'emploi.</li> </ul>
Women-only Automotive Service Technician Program	Canada	Ontario	Femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à niveau scolaire, conférences et laboratoires, ainsi que stage de formation en tant que mécanicienne de véhicules automobiles</li> <li>1 an (y compris le stage)</li> </ul>	Réservé aux femmes, mais les autres critères d'éligibilité ne sont pas clairs.	Oui – mise à niveau scolaire (anglais, mathématiques, compétences liées au travail en équipe, communication)	Oui – connaissances informatiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coaching et mentorat</li> <li>Stage (12 semaines)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>14 sur 17 ont terminé le programme.</li> <li>Les notes associées à la connaissance de ses propres capacités en milieu de travail sont passées de 77,3 à 89,9 après le cours.</li> </ul>

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
Programme d'alphabétisation et de formation de base	Canada	Ontario		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutorat individuel, cours structurés, classes non structurées ou apprentissage autonome dans six compétences : trouver et utiliser l'information, communiquer des idées et des informations, comprendre et utiliser les chiffres, utiliser la technologie numérique, gérer l'apprentissage et établir le contact avec les autres</li> <li>En personne ou en ligne</li> <li>4 groupes culturels : anglophones, francophones, Autochtones, personnes sourdes</li> <li>La plupart des apprenants étudient pendant 8 mois, la durée varie de moins d'une semaine à 3,5 ans.</li> </ul>		Oui	Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>85 % des apprenants ont déclaré que leurs compétences se sont améliorées.</li> <li>83 % des apprenants ont déclaré que la formation les avait préparés à franchir les étapes suivantes pour atteindre leurs objectifs.</li> <li>Le taux d'emploi est passé de 40 % à 58 % dans l'année qui a suivi la fin du programme (pour les apprenants en apprentissage, il est passé de 38 % à 70 %).</li> <li>Le taux de scolarisation est passé de 6 % à 18 % à la fin de la formation.</li> </ul>
SalesCamp	Canada	Ontario		<ul style="list-style-type: none"> <li>Convoque des consortiums industriels et cerne les besoins en compétences de base.</li> <li>La formation réunit les chefs de file de l'industrie et les projets pertinents à l'industrie.</li> <li>Les participants bénéficient de stages d'apprentissage.</li> </ul>	Avoir au moins 5 ans d'expérience professionnelle et avoir récemment perdu son emploi, être sous-employé par rapport à sa scolarité ou à ses aptitudes, ou encore avoir un emploi précaire. Avoir de bonnes capacités de communication.			<ul style="list-style-type: none"> <li>Coaching et mentorat</li> <li>Stage (12 semaines)</li> </ul>	
Dislocated Worker Program	États-Unis	National	Travailleurs déplacés, y compris les travailleurs autonomes qui sont au chômage en raison de la situation économique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offre du financement à des centres de carrière « à guichet unique » en collaboration avec des initiatives à l'échelle de l'État et à l'intention de celles-ci.</li> <li>Finance des services de carrière et de formation.</li> </ul>		Oui, fournie simultanément ou en combinaison avec d'autres services			<ul style="list-style-type: none"> <li>Peu de preuves d'effets positifs des services de formation (y compris la formation en compétences essentielles) sur les revenus des travailleurs déplacés</li> </ul>

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littérature numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
I-BEST	États-Unis	Washington	Adultes qui n'ont pas de compétences de niveau secondaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propose des certificats en soins de santé, fabrication, réparation et entretien, et transport et un diplôme général en STIM</li> <li>Durée de 6 à 8 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences en lecture et en mathématiques de niveau faible à intermédiaire, selon l'évaluation CASAS</li> </ul>	Oui (lecture et mathématiques)	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien financier pour les frais de scolarité et le matériel didactique, conseiller spécialisé, stages et placements pour certains programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition aléatoire : plus grand nombre d'inscriptions et plus fort taux d'achèvement des études et des formations, perception de l'avancement professionnel plus élevée que dans le groupe témoin</li> </ul>
Biowork	États-Unis	Caroline du Nord	Adultes souhaitant travailler dans le secteur de la biofabrication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours de 128 heures avec 9 modules</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>18 ans ou plus</li> <li>Diplôme de fin d'études secondaires ou formation générale (ne s'applique pas dans certains collèges)</li> <li>Démontrer des compétences en lecture et en mathématiques de niveau 9/10 ou supérieur</li> </ul>	Oui (programmes de soutien linguistique et mathématique)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation à la recherche d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs utilisent ce nouveau parcours pour pourvoir les postes de niveau d'entrée, et la main-d'œuvre biopharmaceutique est devenue plus diversifiée sur le plan de la scolarité, car Bioworks a fourni une voie d'inclusion pour les candidats ayant moins de diplômes.</li> <li>Cependant, les travailleurs déplacés en milieu de carrière et issus du secteur manufacturier se sont heurtés à davantage d'obstacles à leur réemploi que leurs pairs.</li> <li>Un collègue a indiqué que les résultats en matière d'emploi étaient encore meilleurs pour les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé (30 % des diplômés ont décroché un emploi dans l'année qui a suivi l'obtention de leur diplôme, contre 90 % pour ceux titulaires d'un grade d'associé).</li> </ul>

Programme	Pays	Région	Population cible	Description du programme	Critères d'éligibilité	Volet ACE	Volet Littératie numérique	Formation/soutien supplémentaire	Résultats
Wisconsin Regional Training Partnership	États-Unis	Wisconsin	Travailleurs défavorisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centré sur l'industrie manufacturière, la construction et les soins de santé</li> <li>Durée de formation variable, de 2 à 8 semaines</li> <li>A délivré des certifications pour les infirmiers auxiliaires, les assistants médicaux et dans le domaine de la construction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretien initial pour cerner les objectifs et les obstacles à la participation</li> <li>Niveau de lecture de 6<sup>e</sup> à 10<sup>e</sup> année</li> </ul>	Oui, compétences essentielles		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des dossiers</li> <li>Garde d'enfants et transport pour certains participants</li> <li>Placement</li> <li>Maintien en activité après l'emploi</li> <li>Orthopédagogie en fonction des besoins</li> <li>Assistance pour l'obtention d'un permis de conduire</li> </ul>	<p>Essai de contrôle randomisé : par rapport au groupe témoin, les participants au programme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ont eu des revenus plus élevés, la plupart des gains ayant été réalisés au cours de la deuxième année;</li> <li>étaient plus susceptibles de travailler et ont travaillé de manière plus régulière au cours de la deuxième année;</li> <li>étaient plus susceptibles d'occuper des emplois mieux rémunérés;</li> <li>étaient plus susceptibles de travailler dans des emplois offrant des avantages sociaux.</li> </ul> <p>Les services individualisés pour soutenir l'achèvement de la formation et la réussite professionnelle ont été essentiels.</p>
Jewish Vocational Service-Boston (JVS-Boston)	États-Unis	Boston	Travailleurs défavorisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programmes de formation sur la facturation et la comptabilité dans le domaine médical</li> <li>20 à 22 semaines de formation, à raison de 25 heures par semaine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme d'études secondaires ou formation générale</li> <li>Lecture ou mathématiques de niveau 6<sup>e</sup> à 8<sup>e</sup> année</li> </ul>	Oui, tutorat en ACE et en compétences de base selon les besoins		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation sur l'aptitude à l'emploi</li> <li>Gestion des cas</li> <li>Garde d'enfants et transport</li> <li>Placement</li> </ul>	<p>Les services individualisés pour soutenir l'achèvement de la formation et la réussite professionnelle ont été essentiels.</p>
Per Scholas	États-Unis	New York	Travailleurs défavorisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Axé sur le secteur des technologies de l'information</li> <li>Formation de 15 semaines, 500 heures</li> <li>Les employeurs ont donné des conseils sur les programmes d'études, ont effectué des simulations d'entretien et ont participé à des salons de l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme d'études secondaires ou formation générale</li> <li>Niveau de 10<sup>e</sup> année (lecture et mathématiques)</li> <li>Entretien pour déterminer l'objectif de carrière et les obstacles à la participation</li> </ul>	Oui		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorat professionnel</li> <li>Service d'orientation</li> <li>Placement</li> <li>Services de maintien en poste</li> <li>Aide pour les vêtements de travail</li> <li>Ateliers sur l'employabilité</li> </ul>	

## ANNEXE B : REVUE DES MÉDIAS POUR LES RÉGIONS CONNAISSANT DES DÉPLACEMENTS DE TRAVAILLEURS

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement	Source
Bulkley-Nechako	Fort St. James		Août 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailment-for-sawmills/">https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailment-for-sawmills/</a>
Bulkley-Nechako	Fort St. James	226	Juillet 2019	Foresterie	Vente d’une scierie	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/fort-st-james-financial-crisis-sawmill-closure-1.5215996">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/fort-st-james-financial-crisis-sawmill-closure-1.5215996</a>
Bulkley-Nechako	Fraser Lake		Juin 2019	Foresterie	Compression (1 semaine)	<a href="https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2">https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2</a>
Bulkley-Nechako	Houston		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (4 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
Bulkley-Nechako	Smithers		Juin 2019	Foresterie	Compression (1 semaine)	<a href="https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2">https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2</a>
Bulkley-Nechako	Vanderhoof		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (4 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
Bulkley-Nechako	Vanderhoof		Août 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailment-for-sawmills/">https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailment-for-sawmills/</a>
Capital	Port Renfrew		Juin 2019	Tourisme	Restrictions relatives aux activités de pêche	<a href="https://www.sooke.newsmirror.com/news/fish-closure-in-port-renfrew-has-endangered-more-than-40-per-cent-of-businesses/">https://www.sooke.newsmirror.com/news/fish-closure-in-port-renfrew-has-endangered-more-than-40-per-cent-of-businesses/</a>
Cariboo	100 Mile House	34	Juin 2019	Foresterie	Élimination des déplacements (épidémie de dendroctone du pin, incendies, baisse du prix du bois d’œuvre et coût élevé des billes de sciage)	<a href="https://www.woodbusiness.ca/west-fraser-to-close-chasm-mill-reduce-shifts-at-100-mile-house-mill/">https://www.woodbusiness.ca/west-fraser-to-close-chasm-mill-reduce-shifts-at-100-mile-house-mill/</a>

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement	Source
Cariboo	100 Mile House	160	Août 2019	Foresterie	Compression d'une durée indéterminée (épidémie de dendroctone du pin, incendies, pénurie de bois et prix élevés du bois)	<a href="https://www.vicnews.com/news/norbords-100-mile-location-announces-indefinite-curtailment/">https://www.vicnews.com/news/norbords-100-mile-location-announces-indefinite-curtailment/</a>
Cariboo	70 Mile House	176	Juin 2019	Foresterie	Fermeture	<a href="https://www.woodbusiness.ca/west-fraser-to-close-chasm-mill-reduce-shifts-at-100-mile-house-mill/">https://www.woodbusiness.ca/west-fraser-to-close-chasm-mill-reduce-shifts-at-100-mile-house-mill/</a>
Cariboo	Mount Polley	Des centaines	Mai 2019	Exploitation minière	Suspension des activités (baisse du prix du cuivre)	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mount-polley-suspended-1.4969241">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mount-polley-suspended-1.4969241</a>
Cariboo	Quesnel	150	Août 2019	Foresterie	Fermeture	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/toko-sawmill-closed-1.5132438">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/toko-sawmill-closed-1.5132438</a>
Cariboo	Quesnel		Juin 2019	Foresterie	Compression (1 semaine)	<a href="https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2">https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2</a>
Cariboo	Williams Lake		Mai-juin 2019	Foresterie	Fermeture temporaire (4 semaines)	<a href="https://infotel.ca/newsitem/tolko-extending-temporary-closure-of-armstrong-sawmill/it62802">https://infotel.ca/newsitem/tolko-extending-temporary-closure-of-armstrong-sawmill/it62802</a>
Cariboo	Williams Lake		Juin 2019	Foresterie	Compression (1 semaine)	<a href="https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2">https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2</a>
Central Kootenay	Castlegar		Juin 2019	Foresterie	Réduction des jours de travail en raison de la baisse des prix des produits forestiers	<a href="https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/">https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/</a>
Central Okanagan	Kelowna	90	Juillet 2019	Foresterie	Licenciements	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/toko-sawmill-closed-1.5132438">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/toko-sawmill-closed-1.5132438</a>
Columbia-Shuswap	Sicamous	51	Juin 2019	Tourisme	Mise sous séquestre	<a href="https://www.saobserver.net/news/fifty-one-out-of-work-as-sicamous-waterway-houseboats-shuts-down/">https://www.saobserver.net/news/fifty-one-out-of-work-as-sicamous-waterway-houseboats-shuts-down/</a>
Cowichan Valley	Honeymoon Bay		Juin 2019	Foresterie	Licenciements	<a href="https://tealjones.com/teal-jones-curtails-2nd-growth-harvesting-on-vancouver-island/">https://tealjones.com/teal-jones-curtails-2nd-growth-harvesting-on-vancouver-island/</a>

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement	Source
East Kootenay	Cranbrook		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
East Kootenay	Elko		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
East Kootenay	Radium Hot Springs		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
Fraser-Fort George	Bear Lake		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (3 semaines)	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547</a>
Fraser-Fort George	Mackenzie	200	Juillet 2019	Foresterie	Fermeture pour une durée indéterminée (coût élevé de la fibre, marchés du bois d'œuvre médiocres, conditions d'exploitation difficiles)	<a href="https://www.mybulkylakesnow.com/37022/hundreds-out-of-work-canfor-announces-the-immediate-closure-of-its-mackenzie-sawmill/">https://www.mybulkylakesnow.com/37022/hundreds-out-of-work-canfor-announces-the-immediate-closure-of-its-mackenzie-sawmill/</a>
Fraser-Fort George	Mackenzie		Juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="http://www.conifex.com/main/wp-content/uploads/2019/07/NR.Mackenzie-Sawmill-Curtailment.July-2019.pdf">http://www.conifex.com/main/wp-content/uploads/2019/07/NR.Mackenzie-Sawmill-Curtailment.July-2019.pdf</a>
Fraser-Fort George	Mackenzie	40	Juillet 2019	Foresterie	Compression pour une durée indéterminée	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547</a>
Fraser-Fort George	Prince George	50 à 55	Juin-juillet 2019	Foresterie	Élimination des déplacements (approvisionnement en bois insuffisant en raison de l'épidémie de dendroctone du pin)	<a href="https://www.mybulkylakesnow.com/37016/isle-pierre-sawmill-to-shutdown-50-jobs-to-be-lost/">https://www.mybulkylakesnow.com/37016/isle-pierre-sawmill-to-shutdown-50-jobs-to-be-lost/</a>

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement	Source
Fraser-Fort George	Prince George		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547</a>
Fraser-Fort George	Prince George		Juillet-août 2019	Foresterie	Compression (4 semaines)	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547</a>
Fraser-Fort George	Prince George		Août 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailement-for-sawmills/">https://www.terracestandard.com/news/sinclair-group-announces-temporary-curtailement-for-sawmills/</a>
Kootenay Boundary	Grand Forks		Juin 2019	Foresterie	Réduction des jours de travail en raison de la baisse des prix des produits forestiers	<a href="https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/">https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/</a>
Région métropolitaine de Vancouver	Surrey		Juin 2019	Foresterie	Licenciements	<a href="https://tealjones.com/teal-jones-curtails-2nd-growth-harvesting-on-vancouver-island/">https://tealjones.com/teal-jones-curtails-2nd-growth-harvesting-on-vancouver-island/</a>
Région métropolitaine de Vancouver	Vancouver		Juillet 2019	Tourisme	Restrictions relatives aux activités de pêche	<a href="https://www.vancourier.com/news/recreational-fisheries-closure-having-devastating-effect-on-vancouver-businesses-1.23883706">https://www.vancourier.com/news/recreational-fisheries-closure-having-devastating-effect-on-vancouver-businesses-1.23883706</a>
North Okanagan	Armstrong		Mai-juin 2019	Foresterie	Fermeture temporaire (4 semaines)	<a href="https://infotel.ca/newsitem/tolko-extending-temporary-closure-of-armstrong-sawmill/it62802">https://infotel.ca/newsitem/tolko-extending-temporary-closure-of-armstrong-sawmill/it62802</a>
North Okanagan	Vernon		Mai-juin 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://globalnews.ca/news/5312575/tolko-industries-announces-downtime-for-two-of-its-b-c-lumber-mills/">https://globalnews.ca/news/5312575/tolko-industries-announces-downtime-for-two-of-its-b-c-lumber-mills/</a>
Peace River	Fort St. John	190	Août 2019	Foresterie	Arrêt pour une durée indéterminée (baisse des mises en chantier, coût élevé du bois)	<a href="https://www.princegeorgecitizen.com/news/local-news/closure-looms-for-fort-st-john-osb-plant-1.23855210">https://www.princegeorgecitizen.com/news/local-news/closure-looms-for-fort-st-john-osb-plant-1.23855210</a>

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement	Source
Peace River	Fort St. John		Juin-août 2019	Foresterie	Compression (9 jours)	<a href="https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547">https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/mackenzie-lumber-town-mill-closures-canfor-conifex-parallel-55-400-unemployed-1.5230547</a>
Peace River	Chetwynd		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
Peace River	Chetwynd		Juin 2019	Foresterie	Compression (1 semaine)	<a href="https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2">https://www.westfraser.com/investors/news/news-releases/west-fraser-announces-temporary-production-curtailments-british-columbia-2</a>
Peace River	Fort St. John		Juin-juillet 2019	Foresterie	Compression (2 semaines)	<a href="https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2">https://www.canfor.com/docs/default-source/news-2019/nr20190610_canfor-june-2019-bc-curtailments.pdf?sfvrsn=6a89ee91_2</a>
Peace River	Taylor		Juin-septembre 2019	Foresterie	Compression (10 semaines)	<a href="https://www.princegeorgematters.com/local-news/production-cuts-at-canfors-taylor-pulp-mill-extended-1610864?utm_source=kamloopsmatters.com&amp;utm_campaign=kamloopsmatters.com&amp;utm_medium=referral">https://www.princegeorgematters.com/local-news/production-cuts-at-canfors-taylor-pulp-mill-extended-1610864?utm_source=kamloopsmatters.com&amp;utm_campaign=kamloopsmatters.com&amp;utm_medium=referral</a>
Thompson-Nicola	Vavenby	172	Juillet 2019	Foresterie	Fermeture	<a href="https://www.bcclocalnews.com/news/update-172-job-layoffs-as-canfor-announces-closure-of-vavenby-mill/">https://www.bcclocalnews.com/news/update-172-job-layoffs-as-canfor-announces-closure-of-vavenby-mill/</a>
Thompson-Nicola	Meritt	50	Juin 2019	Foresterie	Licenciements	<a href="https://www.merrittherald.com/mill-workers-facing-layoffs-as-shifts-reduced-at-aspen-planers/">https://www.merrittherald.com/mill-workers-facing-layoffs-as-shifts-reduced-at-aspen-planers/</a>
Thompson-Nicola	Adams Lake		Juin 2019	Foresterie	Réduction des jours de travail en raison de la baisse des prix des produits forestiers	<a href="https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/">https://www.saobserver.net/business/b-c-lumber-layoffs-aim-to-stop-falling-wood-products-prices/</a>

## ANNEXE C : ÉVÉNEMENTS MENTIONNÉS PAR LES COORDONNATEURS DE SENSIBILISATION À L'ALPHABÉTISATION (CSA)

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement
Bulkley-Nechako	Fraser Lake			Plusieurs : foresterie et mines	Fermetures et incendies de forêt
Bulkley-Nechako	Houston		2015 et 2017	Plusieurs : foresterie et mines	Deux fermetures d'usines et une fermeture de mine
Bulkley-Nechako	Vanderhoof			Plusieurs : foresterie et mines	Arrêts d'usines et fermeture de mines
Capital	Sooke		Avril 2019	Tourisme	Arrêt de la pêche au saumon du Pacifique
Cariboo	Quesnel		2019	Foresterie	Fermetures d'usines et compressions, incendies de forêt nuisant au tourisme
Cariboo	Williams Lake			Foresterie et mines	Réduction de la production en mine et compression d'une semaine à l'usine
Central Coast	Bella Coola			Plusieurs : construction et tourisme	Les projets temporaires réalisés, l'annulation du service de traversier et les incendies ont entraîné un déclin du tourisme.
Central Kootenay	Castlegar			Foresterie	Compressions
Central Kootenay	Kaslo			Tourisme	Déclin attribuable aux incendies de forêt
Central Kootenay	Nelson	Plus de 27	2018 et 2019	Fabrication	Licenciements
East Kootenay	Canal Flats	170	Novembre 2015	Foresterie	Fermeture d'une usine
East Kootenay	Cranbrook		2018 et 2019	Foresterie et tourisme	Fermeture de la scierie de Galloway; les incendies ont entraîné un déclin du tourisme.
East Kootenay	Galloway	36	Mai 2019	Foresterie	Licenciements

District régional	Collectivité	Nombre de travailleurs déplacés	Date du déplacement	Secteur	Événement
East Kootenay	Sparwood	450	2016	Fabrication	Fermeture de l'établissement
Fraser-Fort George	Valemount			Plusieurs : foresterie et tourisme	Fermeture d'une scierie, incendies de forêt nuisant au tourisme
Kootenay Boundary	(« Trail » sur la carte)		2018 et 2019	Foresterie et général	Les inondations ont entraîné la fermeture d'entreprises et de scieries.
Mount Waddington	Port Alice	400	2015	Foresterie	Fermeture d'une scierie
Northern Rockies	Fort Nelson		2008 et 2014	Plusieurs : foresterie, pétrole et gaz	Deux fermetures de scieries et déclin de l'industrie pétrolière et gazière
qathet	Powell River			Foresterie	Licenciements
Strathcona	Campbell River		2019	Plusieurs : foresterie, tourisme, construction	Fin des grands projets de construction, ralentissement de l'industrie forestière, incidence des règlements de pêche sur le tourisme
Thompson-Nicola	Vavenby	172		Foresterie	Fermeture d'une scierie
Peace River	Dawson Creek			Pétrole et gaz	Ralentissement de l'industrie pétrolière et gazière
West Kootenay	Slocan		2015 à 2019	Plusieurs : industrie manufacturière, tourisme, pétrole et gaz, marijuana	La légalisation de la marijuana déplace les travailleurs qui cultivent illégalement la marijuana; fermeture d'usines, déclin du tourisme attribuable aux incendies, déclin de l'industrie pétrolière et gazière en Alberta.

## ANNEXE D : ÉQUIPES DE PROJET DE DECODA

District régional	Collectivité	Organisme
Kootenay	Kimberley	Columbia Basin Alliance for Literacy
Région métropolitaine de Vancouver	DTES, North Vancouver, Sea-to-Sky	Université Capilano
Capital	Sooke	Edward Milne Community School Society
Strathcona	Campbell River	Campbell River Literacy Association
Thompson-Nicola	Clearwater	Yellowhead Community Services
Mount Waddington	Denman Island/Port McNeill	Mount Waddington Family Literacy Society
Cariboo	Quesnel	Literacy Quesnel Society
Bulkey-Nechako	Vanderhoof	School District 91 – Nechako Lakes
Peace River	Fort St. John	Fort St. John Literacy Society
Northern Rockies	Fort Nelson	Fort Nelson Community Literacy Society



## **OTTAWA**

55, rue Murray, bureau 400  
Ottawa (Ontario)  
K1N 5M3

## **VANCOUVER**

789, rue Pender Ouest, bureau 440  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6C 1H2

## **CALGARY**

## **MONTRÉAL**

4126, rue Saint-Denis, bureau 302  
Montréal (Québec)  
H2W 2M5