

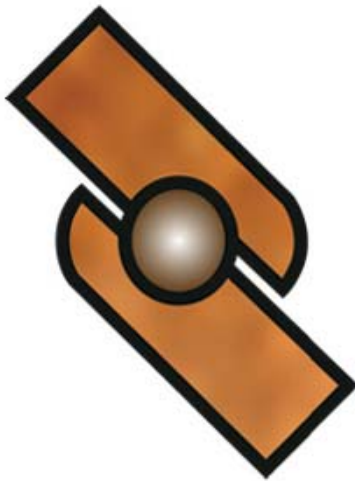


Partenaires du milieu de travail

Groupe de travail – Provinces de l'Atlantique

« Ce que nous avons entendu »

Sommaire des principales conclusions pour la province du Nouveau-Brunswick



25 avril 2006
Delta Beauséjour
Moncton, Nouveau-Brunswick

*** VERSION PRÉLIMINAIRE ***

*Ce rapport a été préparé par Ascentum
pour les Partenaires du milieu de travail, une initiative du Centre
syndical et patronal du Canada, avec l'appui de Ressources humaines
et développement social Canada.*





Table des matières

	Page(s)
Résumé	iii
Renseignements généraux	1
Méthodologie	3
Faire des choix	4
Main-d'œuvre	10
Développement économique	15
Éducation et formation	20
Considérations stratégiques	26
Sondages avant et après le dialogue	30
Derniers commentaires	37
Annexe 1 : intrants du GTPA	38
Annexe 2 : priorités des participants	41
Annexe 3 : sondages avant et après le dialogue	42
Annexe 4 : liste des participants	43





Résumé

Les **Partenaires du milieu de travail (PMT)** est une initiative nationale créée par le Centre syndical et patronal du Canada, avec l'appui du gouvernement fédéral, dans le but de rassembler des dirigeants patronaux et syndicaux afin qu'ils examinent divers défis relatifs au marché du travail auxquels doit faire face le Canada. Les défis étant pancanadiens, les PMT reconnaissent que les solutions à long terme doivent refléter les réalités locales et régionales. La première initiative importante des PMT a donc été conçue pour tirer les « meilleures idées » provinciales ou régionales sur la question critique des *besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante*. Cette initiative a aussi inclus la création de groupes de travail régionaux.

Le **Groupe de travail des PMT de l'Atlantique (GTPA)** est composé de dirigeants patronaux et syndicaux de chacune des provinces de l'Atlantique. Vu que l'enjeu des *besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante* est si grand et complexe, l'examen du GTPA a inclus la révision de multiples intrants (dialogues délibératifs provinciaux, consultation en ligne, rapport de recherche, sondages) et a mis l'accent sur trois sujets prioritaires :

1. *La main-d'œuvre* : défis liés aux jeunes, aux immigrants, aux sans emploi et sous-employés et aux travailleurs plus âgés.
2. *Le développement économique* : défis liés à la création d'emplois, à la productivité et à l'innovation.
3. *L'éducation et la formation* : défis liés à la coordination des intervenants, à la formation en milieu de travail et à l'apprentissage continu, et aux métiers et technologies.

Ce rapport résume les conclusions principales tirées du **Dialogue délibératif du Nouveau-Brunswick**, qui a eu lieu à Moncton le 25 avril 2006. Il a été conçu pour appuyer les délibérations des coprésidents du GTPA du Nouveau-Brunswick et pour servir de point de départ à la formulation de leurs messages clés auprès du conseil national des PMT.

1. La main-d'œuvre

Jeunes : À l'égard de la main-d'œuvre, les participants au dialogue ont mis beaucoup d'accent sur le potentiel des jeunes. Ils ont trouvé que le Nouveau-Brunswick doit mieux comprendre ce qui motive les jeunes à quitter la province (ou à y revenir) afin de prendre les mesures nécessaires pour en encourager un plus grand nombre à rester et à travailler dans la province (notamment dans le cas des jeunes hautement qualifiés). De nombreux participants ont également remarqué qu'il est essentiel de faire participer les jeunes au dialogue et à la prise de décision sur des questions relatives au travail et aux compétences. Les participants ont souligné l'importance d'éduquer les jeunes sur les possibilités qui s'offrent à eux, et que ce processus devrait débiter le plus tôt possible. Ils ont souligné que les écoles de la province devraient jouer un rôle important à cet égard (par exemple, un nombre accru de conseillers d'orientation



VERSION PRÉLIMINAIRE

professionnelle en milieu scolaire), en travaillant en partenariat avec le patronat et le syndicat (par exemple, plus d'initiatives pour le passage de l'école au travail comme les programmes d'enseignement coopératifs ou de stages).

Métiers : Les participants ont noté que les métiers ne sont pas encore perçus (ou reconnus) comme étant une perspective de carrière intéressante pour les jeunes et que de moins en moins de jeunes choisissent des carrières dans ces secteurs. Les participants ont également trouvé que le retrait des cours liés aux métiers des programmes d'études des écoles et des collèges a aggravé les pénuries en compétences. Les participants ont réclamé que l'on accorde une attention renouvelée aux métiers et à la formation professionnelle dans le système d'éducation. Certains ont suggéré d'utiliser des éléments de soutien et des mesures incitatives, comme des bourses d'études, pour encourager les étudiants à suivre une formation dans les métiers à forte demande.

Rôle de l'employeur : Les participants ont discuté du rôle des employeurs (et des syndicats) dans le développement d'une main-d'œuvre qualifiée. Les participants ont cru que les employeurs devaient « prendre en charge » les questions relatives au marché de travail et « faire preuve de leadership » en ce domaine en investissant dans leurs employés et en assurant des conditions de travail et des avantages concurrentiels. Cependant, ils ont également reconnu que cela est plus difficile pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui ont généralement moins de ressources à dédier au perfectionnement du personnel. Ils ont aussi noté que les petites entreprises seront les premières à être affectées par les pénuries de travailleurs qualifiés.

Femmes : Les participants ont souligné que les besoins, le rôle et la place des femmes dans la main-d'œuvre sont différents de ceux des hommes, et que les stratégies du marché du travail devaient prendre ceci en considération.

Immigration : Bien que les participants aient perçu l'immigration comme une stratégie importante à long terme, ils ont estimé qu'elle constituait un enjeu moins prioritaire que la nécessité de retenir/rapatrier les jeunes de la province.

2. Le développement économique

Stratégie de développement économique : Les participants ont perçu le développement économique comme le fondement nécessaire à l'implantation des solutions aux défis au chapitre des compétences de la province. Cependant, ils ont stipulé qu'il faut une démarche concertée de collaboration au développement économique qui serait orientée par une vision et une stratégie clairement éconcée à long terme. Cette stratégie, ont-ils ajouté, devrait s'articuler autour des défis critiques auxquels fait face le Nouveau-Brunswick, y compris les *disparités régionales* entre les régions du nord et du sud de la province. La stratégie devrait aussi avoir comme objectif la diversification de l'économie de la province et prendre en considération le fait qu'une grande partie du secteur des affaires de la province est composée de *petites et moyennes entreprises* (PME). Les membres du dialogue ont suggéré que la première tâche à accomplir était de *sensibiliser* les intervenants sur les défis de la main-d'œuvre pour les *mobiliser* à y apporter des changements. Il pourrait s'agir de campagnes « Acheter localement » pour renforcer la solidarité chez les résidents du Nouveau-Brunswick ou d'initiatives semblables au Forum public qui a récemment eu lieu à Bathurst et qui a mobilisé les intervenants des secteurs public et privé.

Qualité d'emploi : Les participants ont remarqué que les défis structurels liés à l'emploi précaire et au sous-emploi doivent être abordés pour assurer un développement économique sain. Par exemple, certains trouvaient que la politique sur les travailleurs occasionnels du secteur public a mené à la hausse de l'emploi précaire. D'autres ont trouvé que les employeurs doivent chercher à améliorer la qualité d'emploi par le truchement de meilleures conditions de travail, mais aussi par



VERSION PRÉLIMINAIRE

un lobbying actif des gouvernements pour appuyer les programmes de soutien qui aident les travailleurs, comme les garderies.

3. L'éducation et la formation

Les participants au dialogue ont perçu l'éducation et la formation comme une assise importante du développement économique et du perfectionnement de la main-d'œuvre. Cependant, ils ont précisé que, pour être efficaces, il faut voir l'éducation et la formation comme un investissement dans l'avenir de la province, et non comme un coût ou une dépense.

Capacité du système d'éducation/accessibilité au système : Les participants pensaient que le système d'éducation n'est pas en mesure de gérer la demande courante de la formation des *métiers spécialisés*, et qu'il y a un manque de financement général et d'engagement à l'égard de la formation et du perfectionnement des compétences. Ils ont aussi fait ressortir les obstacles géographiques, linguistiques et financiers qui rendent difficile l'accès à l'éducation. Enfin, les participants ont indiqué que la *littératie* constitue un problème qui doit être abordé dans les écoles de la province.

Formation en cours d'emploi : Les participants trouvaient que le patronat et le syndicat avaient un rôle important à jouer dans le domaine de la formation et ont mentionné la nécessité d'examiner d'autres modèles de prestation de la formation, comme l'utilisation accrue de la formation en cours d'emploi/en milieu de travail ou de la formation en ligne.

Coordination des intervenants : Les participants ont souligné l'importance d'une meilleure coordination chez les intervenants pour assurer que le système d'éducation joue son rôle dans la préparation des étudiants/travailleurs au marché du travail. D'après les participants, les intervenants incluent : le gouvernement (représentants élus et fonctionnaires), le patronat, le syndicat, les établissements d'enseignement (privés et publics), les collectivités et les parents. Les participants ont aussi noté que la coordination comprend une bonne communication à l'égard des rôles, des responsabilités et des attentes de toutes les parties (c'est-à-dire clarifier les attentes des parents ou du syndicat; aider les gens à comprendre les défis auxquels fait face le patronat, et la précarité du milieu dans lequel il doit exercer ses activités; créer plus de liens entre les écoles et l'industrie).

4. Les considérations stratégiques

Rôle du gouvernement : Les participants ont souligné que la capacité des résidents du Nouveau-Brunswick d'aborder la question des besoins en compétences dans le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante exigera un engagement et un leadership accrus de la part du gouvernement provincial. Par exemple, des participants ont précisé qu'il serait bon d'avoir un ministre du Travail provincial ou une structure provinciale qui pourrait assurer la coordination des efforts afin d'aborder les questions relatives au marché du travail. D'autres ont noté un manque de coordination au sein et dans l'ensemble des gouvernements, en soulignant qu'il est souvent trop difficile d'obtenir des renseignements et du soutien dans le cadre des programmes actuels.

Vision du marché du travail/information sur le marché du travail : Les participants au dialogue ont déclaré qu'il faut une vision provinciale claire à l'égard du marché du travail qui est comprise et appuyée par tous les intervenants – un plan stratégique. Ils ont ajouté que les mesures à prendre pour respecter cette vision doivent s'appuyer sur la collaboration et que les intervenants doivent assumer un rôle de leadership, y compris le gouvernement provincial. Un tel plan, ont-ils ajouté, doit prendre appui sur une base d'information exacte sur le marché du



VERSION PRÉLIMINAIRE

travail : les participants ont parlé de l'importance de recueillir et de diffuser une information exacte et opportune sur le marché du travail pour aider les intervenants à planifier et à prendre des décisions. Ils ont aussi souligné qu'il incombe au patronat d'articuler clairement ses besoins en main-d'œuvre, et qu'une fois que la province connaîtra les domaines futurs de croissance de l'emploi, elle pourra élaborer une stratégie pour former les travailleurs afin de doter ces postes.

Les commentaires finals

Les participants au dialogue du Nouveau-Brunswick ont souligné que l'enjeu des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante est grand et complexe. Par conséquent, ils ont beaucoup insisté sur la nécessité d'une action fondée sur la collaboration. Selon eux, il faut trois conditions :

- La planification et la prise de décision fondées sur une compréhension partagée des enjeux (ce qui exige l'accès à une bonne information sur le marché du travail opportune et exacte);
- Des mécanismes pour assurer plus de voies de communication et créer des niveaux de confiance entre les intervenants;
- L'insistance sur des solutions pratiques qui prennent en considération les disparités régionales dans la province.

Les participants ont souligné la bonne volonté de ceux et celles qui étaient dans la salle – et de ceux et celles qui n'y étaient pas – de collaborer en matière de marché du travail. Ils ont aussi manifesté un intérêt envers une communication et une collaboration continues entre le patronat et le syndicat et d'autres intervenants. Michel Boudreau, coprésident syndical du Nouveau-Brunswick du Groupe de travail de l'Atlantique des PMT, a recommandé de tenir une séance de suivi à l'automne afin de discuter des conclusions de ce dialogue et d'explorer les prochaines étapes possibles.





1. Renseignements généraux

Les Partenaires du milieu de travail (PMT) est une initiative nationale créée en particulier pour rassembler des dirigeants patronaux et syndicaux afin qu'ils examinent divers défis relatifs au marché du travail auxquels le Canada fait face.

Le GTPA des PMT est composé d'un dirigeant patronal principal et d'un dirigeant syndical principal provenant de chacune des provinces de l'Atlantique.

Les **Partenaires du milieu de travail (PMT)** est une initiative nationale créée par le Centre syndical et patronal du Canada (CSPC) et soutenue par le gouvernement fédéral. Elle vise en particulier à rassembler des dirigeants patronaux et syndicaux afin qu'ils examinent les défis relatifs au marché du travail auxquels le Canada fait face. Les défis étant pancanadiens, les PMT reconnaissent que les solutions à long terme doivent tenir compte des réalités locales et régionales. La première initiative importante des PMT a donc été conçue pour relever les « meilleures idées » provinciales et régionales sur cette question **des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante** et a englobé la création de groupes de travail régionaux.

Le **Groupe de travail des provinces de l'Atlantique (GTPA) des PMT** est composé de principaux dirigeants patronaux et syndicaux de chacune des provinces de l'Atlantique. Le GTPA a pour mandat :

- de démontrer, par son leadership, le pouvoir du dialogue et la valeur de la collaboration entre le patronat et le syndicat;
- d'aider à déterminer et à articuler les « meilleures idées » provinciales et régionales à propos des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante;
- de s'assurer que les sujets explorés pendant les dialogues provinciaux et les consultations en ligne tiennent compte des réalités provinciales et régionales;
- de représenter les PMT dans leur province et au sein de la région (p. ex. en organisant leur dialogue provincial et en présentant un rapport de leurs conclusions au conseil d'administration national des PMT).

À cette fin, on a donné au GTPA diverses données ou sources de renseignements pour alimenter ses délibérations, dont les suivantes :

1. Guide des PMT : Les provinces de l'Atlantique
2. Sondage sur les points de vue des PMT
3. Sondage des PMT auprès de la population générale
4. Dialogue en ligne des PMT
5. Dialogues provinciaux des PMT

Nota : L'Annexe 1 présente de manière détaillée le contenu et le but de chacun de ces éléments.



VERSION PRÉLIMINAIRE

Étant donné l'ampleur et la complexité de la question des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante, l'étude des problèmes par le GTPA a porté sur trois sujets prioritaires¹ – et quelques défis connexes – inhérents à cette question :

L'étude du problème par le GTPA a porté sur trois sujets (et leurs défis connexes) : la main-d'œuvre, le développement économique et l'éducation et la formation.

1. **Main-d'œuvre** : défis liés aux jeunes, aux immigrants, aux personnes sans emploi ou sous-employées, aux travailleurs âgés.
2. **Développement économique** : défis liés à la création d'emplois, à la productivité et à l'innovation.
3. **Éducation et formation** : défis liés à la coordination d'intervenants, à la formation en cours d'emploi et à l'apprentissage continu, ainsi qu'aux métiers et aux technologies.

Ce rapport résume les conclusions principales du dialogue provincial du Nouveau-Brunswick, qui a eu lieu à Moncton le 25 avril 2006.

Ce rapport vise à faciliter les délibérations des coprésidents du GTPA du Nouveau-Brunswick et à servir de point de départ à la formulation de leurs messages clés auprès du conseil d'administration national des PMT (à présenter pendant la réunion du conseil d'administration national des PMT, qui aura lieu à Winnipeg le 14 juin).

Les éléments de ce rapport seront également inclus dans le chapitre consacré au Nouveau-Brunswick du rapport final du GTPA.

En quoi cette initiative se distingue-t-elle ?

Leadership

- Réunit le patronat et le syndicat au premier rang.

Prise en charge

- Offre l'unique possibilité d'encourager tous les intervenants à prendre en charge cet enjeu critique.

Relation

- Vise à préciser les valeurs communes, c'est-à-dire les éléments les plus importants.
- Reconnaît et respecte les différences, c'est-à-dire « où consentir à ne pas consentir » .
- Met l'accent sur les possibilités pour assurer une mesure de collaboration.

¹ Ces sujets et défis ont été déterminés par les membres du GTPA et sont fondés sur une recherche préliminaire menée par l'équipe des PMT, des entrevues individuelles menées auprès de chacun des membres du GTPA et l'établissement par ordre de priorité des sujets et défis éventuels par l'ensemble du GTPA.





2. Méthodologie

Une importante dimension du dialogue est un travail de choix et les participants sont appelés à faire des choix difficiles en se fondant sur ce qu'ils considèrent comme des valeurs et trouvent important. Durant le dialogue délibératif, ils ont été invités à faire connaître leurs vues et à déterminer leurs priorités au cours de la journée.

Attentes et préoccupations

Les participants ont commencé la journée en se présentant eux-mêmes lors de la séance plénière et ont souligné leurs attentes et leurs préoccupations.

Défis prioritaires

La conversation du matin a par après été consacrée à la compréhension du problème et à la précision de priorités. La question utilisée pour orienter la conversation de la matinée a été la suivante : *Quels sont les sujets et les défis qui vous semblent importants et pourquoi?* Cette partie de la conversation s'est terminée par un exercice d'établissement des priorités.

Possibilités d'action

La conversation de l'après-midi a porté sur les possibilités d'action. En particulier, les participants se sont penchés sur ce qui doit être fait, par qui et dans quelles conditions. La question utilisée pour cette partie du dialogue a été la suivante : *Quelles mesures doivent être prises? Par qui? Dans quelles conditions?*

Questionnaires avant et après le dialogue

En guise de supplément à leurs conversations détaillées et au dialogue, les participants ont été invités à remplir deux questionnaires destinés à fournir des évaluations additionnelles et plus quantifiables de leurs points de vue. Un questionnaire a été administré le matin du dialogue délibératif, avant le début des délibérations. Un questionnaire administré après le dialogue renfermait les mêmes questions que le premier. Les deux questionnaires devaient permettre une analyse des points de vue des participants sur les questions ayant trait aux besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante et l'examen de la façon dont le dialogue délibératif lui-même peut avoir influencé ou modifié ces points de vue.

Les pages qui suivent donnent un résumé des préoccupations et des priorités déterminées par les participants durant la première moitié de la journée. Elles résument par après les principales conclusions du dialogue en ce qui a trait aux trois sujets mis de l'avant par le Groupe de travail des provinces de l'Atlantique, incluant un certain nombre de considérations stratégiques qui ont surgi au cours des discussions des participants. Le rapport se termine par un résumé des commentaires recueillis à l'aide des questionnaires avant et après le dialogue.





3. Faire des choix

Le présent chapitre examine de plus près les priorités déterminées par les participants. Il éclaire la manière dont leurs points de vue ont évolué tout au long de la journée, en raison de leurs échanges avec d'autres participants, échanges qui donnent une possibilité toute particulière d'entendre et de faire siennes de nouvelles et autres perspectives. Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, une composante clé du dialogue est le travail qui consiste à choisir : on demande aux participants de faire des choix en se fondant sur ce qui a le plus de valeur à leurs yeux.

3.1 Présentations du matin : Préoccupations et attentes

Les participants ont mentionné qu'une initiative nationale comme les PMT s'était engagée à s'intéresser aux défis régionaux.

Pendant la séance d'ouverture, on a invité les participants à se présenter et à aborder brièvement leurs attentes concernant la séance et leurs préoccupations principales. Plusieurs ont reconnu l'importance du problème des pénuries de compétences en soulignant que le pays dans sa totalité, et non seulement la province, était en situation de « pré-crise ». Des intervenants ont mis l'accent sur les pénuries dans des secteurs particuliers (p. ex. le camionnage, l'énergie, le transport ferroviaire, les soins de santé et les mégaprojets). D'autres ont indiqué que la situation du nord du Nouveau-Brunswick était particulièrement complexe, et ont souligné l'importance de reconnaître et d'aborder la nature distincte des défis ruraux et des défis urbains. De nombreux participants ont exprimé l'espoir que la séance de dialogue constituait le début d'un processus de collaboration, de coopération et de dialogue subséquents qui pourrait mener à des initiatives et à des solutions locales ou régionales plus efficaces. Ils ont souligné l'importance des partenariats, des efforts coordonnés et de la sensibilisation à l'égard de cette question. Ils ont aussi mentionné qu'une initiative nationale comme les PMT s'était engagée à s'intéresser aux défis régionaux.



Dialogue provincial du Nouveau-Brunswick : Les attentes et préoccupations des participants²

Défis liés au marché du travail

- Défis géographiques liés à la planification des ressources humaines dans les grandes sociétés
- L'avenir des travailleurs (c'est-à-dire l'afflux de main-d'œuvre plus économique, retraite à 80 ans)
- Communauté agricole; besoin en main-d'œuvre saisonnière
- Travailleurs internationaux
- Participation des femmes au marché du travail
- Intégration des jeunes – notamment les jeunes Autochtones – sur le marché du travail

Stratégie/ Action concertée

- Rôle et fonction des établissements d'enseignement dans l'examen de ces questions
- Nécessité d'une initiative de ressources humaines locale et régionale
- Défis pour les petites entreprises pour s'associer à de tels efforts de collaboration
- En 1996, l'une des questions importantes était les pénuries de compétences de la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick (n'existe plus) – ces questions sont toujours en cours de discussion. Il existe un besoin de mesures pour agir
- Question relative à la mondialisation
- Pénuries de compétences en Alberta pourraient bientôt exister au N.-B., avec la possibilité de mégaprojets dans la province

Données démographiques

- Distinction entre les défis liés à la main-d'œuvre vieillissante et les taux de natalité réduits – deux questions distinctes exigeant deux ensembles de solutions

Immigration

- Stratégie d'immigration du Nouveau-Brunswick pour attirer et retenir les nouveaux arrivants
- Intégration d'immigrants, étudiants étrangers sur le marché du travail
- Préoccupation relative à la perception que les immigrants représentent une main-d'œuvre à bon marché

Jeunes

- Il ne faut pas condamner une génération entière à des emplois mal rémunérés
- Migration de sortie/rétention/rapatriement

Éducation et formation

- Langue d'enseignement du plus bas niveau chez les jeunes Canadiens dans le Canada atlantique
- Promotion de l'alphabétisation et des notions de calcul; possibilités de mobilité verticale chez les apprenants
- Formation en cours d'emploi dans les petites entreprises
- Manque de capacité dans des collèges pour répondre aux besoins

Métiers

- Très inquiets de la façon dont on peut attirer les employés de métiers dans la province
- Nous avons tous dit à nos enfants d'aller à l'université, mais nous devons parler d'emplois bien rémunérés dans les métiers
- Manque d'ingénieurs technologues provenant des collèges communautaires

Nord du N.-B./Rural c. urbain

- Crises dans les domaines des pêches, du papier et tôt ou tard dans l'exploitation minière
- Grande migration de sortie
- Problèmes d'alphabétisation
- Vieillesse de la population (la population régionale a très peu de personnes âgées de 25 à 45 ans)
- Nécessité de créer des emplois
- Retraite n'est pas un problème autant que la création de possibilités qui nous permettront de retenir nos jeunes
- Besoin de transmettre le message collectif au gouvernement fédéral qu'il faut maintenant considérer davantage le débat rural/urbain que les questions « est/ouest » ou « nord/sud » - et la plupart des solutions en cours de discussion sont axées sur le contexte urbain

² Telles que les ont exprimées les participants lorsqu'ils se sont présentés pendant la séance d'ouverture au dialogue provincial du Nouveau-Brunswick.



3.2 Priorités des participants au dialogue provincial

La première partie du dialogue a été conçue pour explorer les défis que doit surmonter le Nouveau-Brunswick à l'égard des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante, par le truchement de discussions en petits groupes. Au terme de cette conversation, on a demandé aux participants de chaque groupe de faire ressortir les sujets ou défis les plus importants à leurs yeux. Pour saisir les priorités individuelles, on a donné un budget de 5 \$ à chaque participant. On leur a ensuite demandé d'indiquer à quels défis (y compris ceux que leur groupe avait peut-être ajoutés à la liste) ils affecteraient leurs ressources limitées et de justifier leur choix. Les participants pouvaient consacrer tout leur argent à un seul défi ou diviser leur billet de 5 \$ comme ils le jugeaient nécessaire parmi les multiples défis. Chaque groupe a ensuite totalisé les allocations individuelles et a communiqué les résultats dans le cadre d'une séance plénière.

Le tableau suivant résume la façon dont les fonds ont été attribués chez tous les participants :

Veillez voir l'Annexe 2 pour la ventilation détaillée des ressources limitées de chaque groupe.



VERSION PRÉLIMINAIRE

Priorités des participants - Exercice d'attribution de 5 \$

Sujets	Enjeux	Total (par enjeu)		Total (par sujet)
		\$	Voix	\$
Main-d'œuvre	Jeunes	22,75 \$	19	48,75 \$
	Immigrants	10,50 \$	8	
	Sans emploi / sous-employés	13,50 \$	11	
	Travailleurs âgés	2,00 \$	3	
Développement économique	Création d'emploi	26,50 \$	14	40,50 \$
	Productivité	4,50 \$	4	
	Innovation	9,50 \$	8	
Éducation et formation	Coordination des P/S/G/E	38,25 \$	27	96,25 \$
	Formation sur le lieu de travail et formation continue	33,00 \$	22	
	Métiers et technologies	25,00 \$	16	
Autres	Ministre du travail du N.-B./ Vision et stratégie du marché du travail	4,50 \$*	3	12,50 \$
	Taux de natalité réduit/ politiques de travail et familiale	4,00 \$	4	
	Nord/sud – rural/urbain	5,00 \$	4	
	Langue	3,50 \$	2	
	Contexte mondial	0,00 \$	0	

* Compris dans la « coordination P/S/G/E » par le groupe Bleu

Nota : le montant total représente le total des dollars attribués au défi ou au sujet chez tous les participants, et les « voix » renvoient aux participants qui ont choisi d'affecter leurs fonds à un défi particulier (c'est-à-dire que 19 personnes ont affecté en tout 22,75 \$ aux défis liés aux jeunes).



VERSION PRÉLIMINAIRE

Le thème général « éducation et formation » a été défini par les participants comme une priorité claire. Les participants ont affecté leurs fonds à ce thème dans une proportion de deux contre un, pour un total de 96,25 \$. Les participants ont souligné que l'éducation et la formation doivent être perçus comme un investissement plutôt qu'un coût à court terme.

Le thème général « éducation et formation » a été défini par les participants comme une priorité claire. Les participants ont affecté leurs fonds à ce thème dans une proportion de deux contre un, pour un total de 96,25 \$. Les participants ont souligné que l'éducation et la formation doivent être perçus comme un investissement plutôt qu'un coût à court terme.

À l'égard de la main-d'œuvre, on a mis beaucoup d'accent sur les jeunes et la nécessité d'assurer qu'ils sont bien préparés pour profiter des possibilités sur le marché du travail.

La coordination chez les intervenants (patronat, syndicat, gouvernement et système d'éducation) a été considérée comme le défi le plus important (38,25 \$); un groupe a ajouté la nécessité de créer un poste de ministre du Travail provincial et d'avoir une vision ou stratégie provinciales du marché du travail sous cette rubrique. Les participants ont aussi trouvé qu'il fallait effectuer une analyse approfondie des besoins et obtenir une bonne information sur le marché du travail. La formation en cours d'emploi et l'apprentissage continu ont reçu presque autant de soutien (33,00 \$); les participants ont souligné qu'aborder ce défi soutient réellement la solution aux nombreux défis liés à la main-d'œuvre et au développement économique. Enfin, les participants ont souligné la nécessité d'orienter plus de jeunes vers les métiers et technologies pour traiter des pénuries dans ce domaine, et la nécessité connexe d'investir dans la capacité et l'infrastructure de la formation. Les participants ont également souligné la nécessité de sensibiliser les gens au sérieux de carrières dans le domaine des métiers ou des technologies. (25,00 \$).

« Main-d'œuvre » et « Développement économique » ont reçu 48,75 \$ et 40,50 \$ respectivement. À l'égard de la main-d'œuvre, on a mis beaucoup d'accent sur les jeunes (22,75 \$) et la nécessité d'assurer qu'ils sont bien préparés pour profiter des possibilités sur le marché du travail. Les participants ont aussi indiqué que des efforts doivent être consentis pour trouver des solutions afin d'aider les sans emploi ou sous-employés de la province (13,50 \$). L'immigration a été perçue comme faisant partie d'une solution au défi des compétences, mais à titre de priorité de moindre importance (10,50 \$) chez les participants qui voulaient en premier lieu aborder les questions auxquelles font face les résidents du Nouveau-Brunswick.

En ce qui concerne le développement économique, la création d'emplois est ressortie comme le défi important.

En ce qui concerne le développement économique, la création d'emplois est ressortie comme le défi important (26,50 \$), car les participants ont perçu l'accès à un emploi de qualité et intéressant comme une partie inhérente de la solution aux questions comme la migration de sortie des jeunes, l'attraction et la rétention des immigrants, les sans emploi ou sous-employés et la capacité de protéger la qualité de vie globale des résidents du Nouveau-Brunswick. La productivité et l'innovation ayant reçu moins de soutien (4,50 \$ et 9,50 \$ respectivement), les participants ont vite indiqué qu'elles conservaient toute leur importance dès lors que le patronat voulait réussir et demeurer concurrentiel. Les participants ont aussi cité comme des défis importants le manque de stratégie globale et le manque de prise en charge et de responsabilité à l'égard de cette question.



VERSION PRÉLIMINAIRE

Les participants ont indiqué que les trois sujets étaient intimement liés et que les questions relatives à l'éducation et la formation et à la main-d'œuvre étaient connexes et qu'elles représentaient le fondement de la réussite économique.

Enfin, les participants ont indiqué que les trois sujets étaient intimement liés et que les questions relatives à l'éducation, à la formation et à la main-d'œuvre étaient connexes et qu'elles représentaient le fondement de la réussite économique.

Ils ont posé des questions fondamentales : De quoi a besoin l'économie? Quelles sont les exigences professionnelles de l'avenir? Comment jumeler ces besoins (possibilités) avec les travailleurs (tous les travailleurs, les jeunes, etc.) et avec le travail accompli dans et par les établissements d'enseignement? Comment pouvons-nous aider les entreprises à comprendre les besoins et les possibilités? Comment nous assurer que tous les résidents du Nouveau-Brunswick acquièrent une alphabétisation générale et des compétences essentielles en milieu de travail pour réussir dans une économie du savoir?

Les participants ont aussi mentionné la nécessité de revoir l'infrastructure générale de la province, par rapport à la façon dont le gouvernement finance et soutient les partenaires du milieu de travail. Ils ont aussi souligné l'importance d'agir à l'échelon communautaire, sur le plan de l'efficacité de cette démarche et de sa capacité d'influer sur le gouvernement.





4. Main-d'œuvre

Les participants ont souligné la nécessité d'éduquer les jeunes sur les possibilités et les perspectives qui s'offrent à eux.

Pendant le dialogue provincial du Nouveau-Brunswick, les participants ont passé la journée à discuter des défis liés à la main-d'œuvre et des éventuelles mesures à adopter. Parmi les groupes particuliers (et parfois plus vulnérables) devant relever des défis, on compte les jeunes, les immigrants et les femmes. Les participants ont également discuté du manque d'information sur les métiers et les technologies et se sont penchés sur le rôle des employés en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre. Voici un résumé des points clés soulevés par les participants au cours du dialogue.

4.1 Jeunes

Les participants ont exigé des outils concrets pour donner la parole aux jeunes afin qu'ils expriment leurs besoins et leurs attentes – qui sont sans doute différents de ceux de leurs parents.

Pour ce qui est de la participation des jeunes à la main-d'œuvre, les participants ont souligné la nécessité d'éduquer les jeunes sur les possibilités et perspectives qui leur sont offertes. Les participants ont également fait ressortir l'importance d'offrir aux jeunes la possibilité d'exprimer leurs besoins et leurs attentes aux éducateurs, aux employeurs, aux syndicats et aux gouvernements. Les discussions ont aussi porté sur les défis liés au passage de l'école au travail et de la migration de sortie des jeunes de la province. Voici leurs préoccupations principales :

- **Manque d'orientation, y compris professionnelle, en milieu scolaire** : Les participants ont trouvé qu'un nombre insuffisant de conseillers possédaient les renseignements nécessaires (p. ex. sur les situations du marché du travail locales, les carrières relatives aux métiers et technologies, etc.) et les ressources requises pour orienter de façon efficace les jeunes dans leur choix de carrière. Les participants ont relevé que si les écoles avaient de tels conseillers en poste, ils étaient souvent dépassés par les demandes et devaient se concentrer principalement sur les interventions d'urgence.
- **Donner la parole aux jeunes** : Les participants ont relevé que les attentes des jeunes envers le travail et les employeurs diffèrent de celles de leurs parents. Ils ont cru qu'il était essentiel de consentir à des efforts pour comprendre ce qui est important pour les jeunes et s'adapter en conséquence. Notamment, ils ont exigé des outils concrets pour donner la parole aux jeunes au cours des dialogues sur les questions relatives aux compétences et à la main-d'œuvre, ainsi qu'au



VERSION PRÉLIMINAIRE

sein des établissements clés ayant un rôle à jouer dans la discussion de ces questions. Enfin, un jeune qui a participé au dialogue a souligné que les décideurs doivent cesser de parler de « la relève », car ce terme donne à penser que les jeunes auront leur tour à une date ultérieure, qu'ils remplaceront quelqu'un. Ce participant a ajouté que la contribution des jeunes doit plutôt être reconnue et accrue dès aujourd'hui.

Les participants ont trouvé qu'il était important de réduire les délais et les obstacles entre l'école et le travail.

- **Passage de l'école au travail** : Les participants ont trouvé qu'il est important de réduire les délais et les obstacles entre l'école et le travail. Notamment, ils ont indiqué que les programmes favorisant l'intégration précoce des jeunes dans la main-d'œuvre (p. ex. des PEC, des stages, des mentorats, etc.) sont essentiels à une transition plus en douceur de l'école au travail pour les jeunes et les employés. Les participants ont également trouvé que cela joue un rôle important dans l'acquisition par les jeunes de compétences en milieu de travail ou de compétences générales essentielles, qui ne sont pas nécessairement acquises à l'école. Les participants ont trouvé qu'il fallait insister sur ce fait auprès des employeurs que l'on percevait parfois comme insouciants à l'égard de telles initiatives (parmi les raisons possibles relatives à ce manque d'engagement, notons le manque de sensibilisation, le manque de volonté, le manque de temps et de ressources pour conseiller des jeunes en milieu de travail).

Les participants ont également trouvé qu'il fallait s'efforcer de comprendre pourquoi les jeunes quittent la province et les aider à comprendre les avantages de leur retour.

- **Migration de sortie des jeunes** : Les participants ont trouvé que le Nouveau-Brunswick doit relever à un défi à double tranchant : les jeunes surqualifiés quittent la province, et la majorité de ceux qui restent sont sans emploi ou sous-employés, car ils n'ont pas les compétences pour accéder aux postes vacants. Les participants ont également trouvé qu'il faut s'efforcer de comprendre pourquoi les jeunes quittent la province et les aider à mieux saisir les avantages de leur retour (p. ex. possibilités offertes, coût inférieur de la vie, qualité de vie, etc.). Ils ont aussi noté que la plupart des jeunes du Nouveau-Brunswick veulent rester dans la province, ou à tout le moins y revenir. Cependant, un facteur de décision important constitue l'accès à des salaires et à des conditions de travail adéquats. En somme, ont-ils ajouté, la décision est économique – rester dans la province ou y revenir doit leur procurer des avantages.

Possibilités d'action...

Donner la parole aux jeunes :

- Un participant a noté, à titre d'exemple, que des groupes comme la Fédération de la jeunesse du N.-B. (FJNB) et la Société des Acadiens et Acadiennes du N.-B. (SAANB) ont créé des programmes visant à laisser les jeunes prendre vraiment la parole dans des endroits comme les conseils municipaux (FJNB) ou leurs conseils d'administration (SAANB). On a cru que c'était là un pas dans la bonne direction.
- Un autre participant a cité une initiative où un groupe « de jeunes retournant au Nouveau-Brunswick » avait été créé, pour comprendre pourquoi ils avaient quitté la province et ce qui les avait persuadés d'y revenir.



4.2 Immigration

De nombreux participants ont trouvé que l'immigration, quoique importante, comptait moins que le besoin de retenir ou de rapatrier les jeunes de la province.

Les participants ont discuté du rôle potentiel des immigrants à l'égard des questions relatives aux compétences et à la main-d'œuvre de la province, ou comme une façon de « faire croître la main-d'œuvre ». Ils ont souligné qu'il sera essentiel de coordonner des efforts locaux, régionaux et provinciaux pour attirer et conserver les immigrants, si on veut réaliser des progrès dans ce domaine. De plus, les participants ont indiqué qu'il faut insister davantage sur les façons de retenir les immigrants déjà arrivés dans la province, plutôt que de chercher à en attirer de nouveaux. En particulier, les participants ont dégagé ces éléments :

- Il est important d'aider les nouveaux arrivants à accéder au marché du travail et d'assurer qu'ils ont les mêmes possibilités d'emploi de qualité (la reconnaissance de leurs titres de compétences constitue un obstacle critique).
- Les immigrants sont touchés par les mêmes problèmes qui amènent les jeunes à quitter la province, p. ex. le manque d'accès à de bons emplois dont la rémunération est intéressante. Si l'on s'attaque à ces problèmes, on pourrait, du même coup, attirer et retenir des immigrants.
- Les obstacles culturels influent sur la bonne volonté des immigrants à venir s'établir au Nouveau-Brunswick et à y rester, car ils cherchent généralement des collectivités où ils peuvent entrer en relations avec leurs pairs.
- Les structures d'immigration doivent être mieux gérées : les milieux urbains ont trop d'immigrants, et les régions rurales n'en ont pas assez. De plus, l'immigration change la dynamique de la région; les gens doivent être en mesure de composer avec ces changements de façon positive. En particulier, il est important de réfuter les nombreux mythes que les gens ont à l'égard des immigrants et des conséquences de l'immigration.

Toutefois, on doit aussi noter que de nombreux participants ont trouvé que l'immigration, quoique importante, venait au second plan, après le besoin de retenir ou de rapatrier les jeunes de la province. Comme l'un des participants l'a si bien dit : « Pourquoi avons-nous besoin de l'immigration si nous exportons nos jeunes ».

Possibilité d'action...

Coordination d'efforts

- L'établissement (et le financement stable) d'un conseil permanent d'immigration provincial.



4.3 Les femmes

Les participants ont souligné que les besoins, le rôle et la place des femmes au sein de la main-d'œuvre sont différents de ceux des hommes. Ils ont fait ressortir les éléments suivants :

Les participants ont souligné que les besoins, le rôle et la place des femmes au sein de la main-d'œuvre sont différents de ceux des hommes.

- On insiste beaucoup actuellement sur l'emploi dans les métiers. On, les professions exigeant des études universitaires, l'entreprise et le secteur public emploient beaucoup de femmes : le cahier de travail fait état de secteurs de croissance nombreux, pour l'emploi, qui représentent des occupations traditionnellement réservées aux femmes, beaucoup ayant une formation universitaire.
- Les politiques sociales et économiques du gouvernement ont des conséquences importantes sur la capacité des femmes à participer activement à la main-d'œuvre. Les frais de garde d'enfants (ou l'absence de stratégie nationale relative à la garde d'enfants) en sont un exemple.
- Si le problème s'explique également par le déclin des taux de natalité, la création d'un milieu de travail ayant des politiques familiales pourrait aborder ce problème au fil du temps comme l'a formulé un participant : « Les femmes auront plus d'enfants si elles sentent qu'on les appuie tant au travail qu'à la maison ».

4.4 Métiers

En débattant la question relative à la participation de la main-d'œuvre aux métiers, les participants ont noté que les métiers ne sont pas encore perçus comme étant une possibilité de carrière fondée et intéressante (ou reconnus comme tel), p. ex. par les jeunes, les parents et les conseillers scolaires. Ils ont exigé un nouvel accent sur les métiers et la formation professionnelle et ont noté ce qui suit :

Les participants ont noté que les métiers ne sont pas perçus comme étant (ou comme étant reconnus comme) un développement de carrière légitime et intéressant, et ont exigé un nouvel accent sur les métiers et la formation professionnelle.

- La décision, dans les années 1980, d'éliminer les métiers du programme d'études en milieu scolaire (et de certains collèges communautaires) a eu des conséquences dévastatrices sur le nombre d'employés de métiers spécialisés dans la province. De nombreux cours de métiers (p. ex. la coiffure) ne sont offerts que dans des collèges privés au coût de 10 à 12 000 \$ – un important obstacle à l'accès pour de nombreuses personnes (car l'aide financière par le truchement de programmes comme le programme d'assurance-emploi n'est offerte qu'à un nombre limité d'étudiants);
- Les critères d'accès à l'emploi sont de plus en plus rigoureux : là où il fallait un diplôme collégial de deux ans, on exige maintenant un diplôme universitaire de premier cycle;
- Les programmes d'apprentissage ne représentent pas toujours une perspective intéressante, car il faut de nombreuses heures pour acquérir des compétences et réaliser des progrès, les salaires à l'embauchage sont bas et les conditions ne sont pas toujours excellentes.



Possibilité d'action...

Mesures incitatives

- Des participants ont proposé d'assurer un soutien et des mesures incitatives (c'est-à-dire, déductions fiscales, allocations, bourses d'études, etc.) pour encourager les étudiants à suivre une formation dans des métiers à forte demande et des cours de formation professionnelle.

4.5 Rôle des employeurs

Les participants ont discuté du rôle des employeurs en ce qui concerne les besoins de la province en compétences, dans le cadre de sa main-d'œuvre vieillissante. Tel qu'il est indiqué ci-dessous, ils ont discuté de la nécessité pour les employeurs « de prendre cette question en charge et de faire preuve de leadership », particulièrement pour relever les défis uniques que les petites et moyennes entreprises (PME) doivent relever à cet égard :

Les participants ont discuté de la nécessité pour les employeurs de « prendre en charge » les enjeux du marché du travail, et de « faire preuve de leadership » en ce domaine..

- **Prise en charge et leadership de l'employeur** : Les participants ont trouvé que les employeurs devaient contribuer au perfectionnement de la main-d'œuvre. Ils ont indiqué que les employeurs doivent reconnaître l'importance d'investir dans leurs employés et d'assurer des conditions de travail et des avantages concurrentiels. Ils ont noté, par exemple, que le fait de retenir des employés clés est largement une question de salaires. Les participants ont également indiqué que les employeurs devraient pouvoir compter sur des mesures incitatives et du soutien à ces fins. Ils ont également remarqué que la loyauté de l'employeur à l'égard des travailleurs et de la communauté est importante, notamment pour les employeurs qui viennent d'arriver dans la province ou pour ceux ayant des bureaux principaux à l'extérieur de la province.
- **Petites et moyennes entreprises** : Les participants ont souligné que les défis que doivent relever les PME ne sont pas les mêmes que ceux des grandes sociétés (97 p. 100 des PME du Nouveau-Brunswick embauchent 5 personnes ou moins); en outre, les PME représentent une proportion importante des employeurs de la province – 60 p. 100 des entreprises dans la région de Moncton sont des PME. En ce qui touche notamment la formation, le manque de temps, ont-ils indiqué, était habituellement un plus grand problème que l'argent pour les PME. Ils ont également indiqué que les PME ne comprennent pas l'étendue du défi au chapitre des compétences, et ses conséquences dans l'avenir, particulièrement en ce qui concerne la planification de la relève. Ils ont précisé que les PME doivent être sensibilisées aux problèmes relatifs aux compétences afin qu'elles interviennent avant qu'une véritable crise ne survienne.

Les participants ont souligné que les PME doivent relever des défis autres que ceux des grandes sociétés.





5. Développement économique

Les participants ont perçu le développement économique comme le fondement sur lequel reposent les solutions aux défis au chapitre des compétences de la province.

Les participants au dialogue provincial du Nouveau-Brunswick ont perçu le développement économique comme le fondement sur lequel reposent les solutions aux défis au chapitre des compétences de la province. En fait, les participants ont cru fermement que des possibilités d'emplois de qualité et intéressants étaient fondamentales pour attirer, perfectionner et retenir une main-d'œuvre productive. À ce titre, ils ont discuté de la nécessité d'une stratégie focalisée de développement économique et de l'importance d'aborder le fait que trop de résidents du Nouveau-Brunswick sont présentement sans emploi, sous-employés ou ont un emploi précaire.

Les participants ont également souligné la gravité des défis que doivent relever les résidents du nord du Nouveau-Brunswick et l'importance de la dichotomie rurale/urbaine qui caractérise la province. Les commentaires des participants sur chacun des sujets sont résumés ci-dessous, tout comme les possibilités d'action qu'ils ont déterminées.

5.1 Stratégie de développement économique

Les participants ont souligné la nécessité d'adopter, par rapport au développement économique, une démarche axée sur la collaboration et concertée, et qui serait guidée par une vision et une stratégie à long terme clairement articulées.

Les participants ont indiqué que l'économie des provinces de l'Atlantique est à un point tournant et qu'il est temps d'agir. Ils ont noté que l'histoire de la province montre que les réussites économiques passées découlent d'une stratégie industrielle coordonnée. Ils ont fait ressortir la nécessité d'adopter, par rapport au développement économique, une démarche axée sur la collaboration et concertée, et qui serait guidée par une vision et une stratégie à long terme clairement articulées. Ils ont exigé une meilleure coordination d'intervention en matière de développement économique auprès de tous les intervenants, en mettant l'accent sur des démarches communautaires. Ils ont aussi noté que le développement économique régional exige un moteur solide et stable, citant, à titre d'exemple, la mine de Bathurst, qui a créé des emplois et un marché pour un grand nombre de PME qui l'ont soutenu. La mine étant fermée, ont ajouté les participants, il y a eu des conséquences en cascade sur la communauté. Enfin, les participants ont souligné fermement que les intervenants parlent de tels problèmes depuis longtemps. Ils ont cru qu'il était impératif qu'un calendrier d'exécution de mesures soit défini et que les progrès soient mesurés ou évalués de manière continue.

Les participants ont également fait ressortir les facteurs suivants qui doivent être pris en compte lors de l'évaluation des démarches à l'égard du développement économique :



VERSION PRÉLIMINAIRE

- Le Nouveau-Brunswick est la seule province de l'Atlantique qui a trois centres économiques; la région du nord connaît des conditions beaucoup plus difficiles. Il y a donc concurrence dans l'ensemble des trois centres du sud et moins de ressources pour soutenir la région du nord.
- Les gouvernements ne sont pas des créateurs d'emplois.
- Plutôt, leur rôle devrait consister en la création d'un climat pour assurer des investissements, des conditions pour encourager de nouvelles affaires (p. ex. un cadre de réglementation, des politiques fiscales, etc.) et pour assurer que les travailleurs sont qualifiés pour ces emplois (p. ex. s'assurer que tout le monde a les compétences fondamentales requises).
- Le Nouveau-Brunswick est fier d'avoir l'impôt des sociétés le plus bas après l'Alberta, mais le gouvernement doit s'assurer que de telles politiques ne s'élaborent pas « au détriment des travailleurs et des petites entreprises qui se débattent ».
- Des forces plus importantes sont en jeu et il est impératif que les intervenants comprennent le contexte global dans lequel ils agissent (c'est-à-dire, les questions relatives à l'économie, le commerce international ou à l'environnement) – « Nous devons penser à l'échelle globale, mais agir localement ».
- Une stratégie de développement économique doit être équilibrée, importante pour la province ou la région, et réalisable. Elle doit mettre l'accent sur des projets très pratiques et comprendre un plan économique ou d'activités et un plan de ressources humaines.

Les participants ont aussi reconnu l'importance de sensibiliser tous les intervenants aux défis imminents afin de les mobiliser au changement.

Les participants ont aussi reconnu l'importance de sensibiliser tous les intervenants aux défis imminents afin de les mobiliser au changement. Ils ont noté que « nous sommes tous responsables, nous avons tous un rôle à jouer » et qu'il fallait davantage laisser place à la productivité, à l'innovation et à la créativité. De plus, ils ont parlé de l'importance de créer un sentiment de solidarité et de fierté dans la province et ont exigé que des changements soient apportés aux attitudes souvent trop négatives et défaitistes.

Possibilités d'action...

Action axée sur la collaboration et concertée

- Les participants ont noté que l'exercice des PMT durerait deux ans encore. Ils ont demandé, lors de la plénière, qui donc reprendrait le modèle et le ferait cheminer et progresser au Nouveau-Brunswick.
- Les participants ont mentionné le Forum public de Bathurst à titre d'exemple positif d'une action et d'une collaboration concertées. Cet événement, organisé par les syndicats et appuyé par les entreprises locales et les maires, a réuni tous les intervenants pour tenter de trouver des solutions aux problèmes bien concrets liés à l'économie et à la migration de sortie auxquels fait face le nord (bien que les participants aient indiqué que l'absence de soutien du gouvernement provincial à l'égard de cet événement constituait une lacune manifeste – et un symptôme du manque d'engagement de la province envers ces enjeux).
- Les participants ont indiqué qu'une première étape importante correspondrait aux leçons tirées des réussites passées (c'est-à-dire le modèle des Caisses populaires) et les pratiques exemplaires dans d'autres endroits semblables (c'est-à-dire la région de la Beauce au Québec).



Solidarité

- Des participants ont cité des campagnes « Acheter localement » comme des exemples pour créer un sentiment de solidarité régionale (c'est-à-dire, le travail en cours dans le nord, et «Ma péninsule, j'y crois»). Ils ont cité la région de la Beauce comme l'exemple principal de la façon dont de telles stratégies ont aidé une région qui a un profil très semblable à celui de nombreuses régions du Nouveau-Brunswick, y compris le nord.

Diversification économique

- Des participants ont mentionné la nécessité d'explorer des possibilités de diversifier l'économie de la province, p. ex. exporter des produits et services à l'extérieur du Nouveau-Brunswick, et pas seulement aux États-Unis – l'Alberta peut être un marché prometteur à l'égard de firmes d'ingénierie, de logiciels, etc.
- Des participants ont trouvé qu'une stratégie de création d'emplois pourrait inclure des tactiques, comme exercer de la pression sur le gouvernement fédéral pour décentraliser davantage ses services et encourager l'esprit d'entreprise.

Taxation

- Des participants étaient d'avis que les entreprises qui réalisent de gros profits devraient payer plus d'impôts, générant ainsi des recettes supplémentaires qui pourraient être réinvesties dans l'économie locale ou les petites entreprises moins lucratives.

5.2 Qualité d'emploi

Les participants ont dit qu'en considérant non seulement les sans-emploi mais également les sous-employés, les personnes dont l'emploi est précaire, les travailleurs vulnérables et les personnes qui ont quitté leur emploi pour trouver de meilleures possibilités, on voit mieux que le Nouveau-Brunswick se trouve dans une situation grave. Ils ont également noté que l'emploi précaire et le sous-emploi montent en flèche au Nouveau-Brunswick et ont perçu le chômage comme un problème structurel au cœur de la question du développement économique.

Les participants ont noté que l'emploi précaire et le sous-emploi montent en flèche au Nouveau-Brunswick et ont perçu le chômage comme un problème structurel qui est au cœur de l'enjeu du développement économique.

Ils ont cité un nombre de facteurs qui peuvent avoir contribué à créer cette situation :

- Des changements apportés à l'économie de la province, qui ont mené à une grande migration nord-sud à l'intérieur de la province, augmentant ainsi les disparités entre les deux régions.
- La stratégie de centre d'appels de la province a éloigné les travailleurs d'emplois liés aux ressources naturelles; il faut se demander sérieusement si cette intervention a amélioré l'économie et la situation des travailleurs de la province.
- La politique sur les travailleurs occasionnels du secteur public : les participants ont mentionné que cette politique avait engendré une augmentation des emplois précaires et empêchait donc de songer à une carrière dans la fonction publique (qui constitue l'un des employeurs les plus importants de la province), notamment chez les jeunes.
- Les répercussions et les coûts sociaux importants des personnes sans emploi ou sous-employées, p. ex. un nombre accru de familles ayant



VERSION PRÉLIMINAIRE

deux parents qui travaillent, ce qui engendre une demande accrue de garde d'enfants, l'absentéisme, une productivité réduite, etc.

Les participants ont indiqué que des mesures devaient être prises pour aider à contrer la marginalisation d'une génération entière de travailleurs, et ont souligné que le défi ne correspondait pas seulement à la simple création d'emplois, mais aussi à la création de possibilités d'emplois de qualité. De plus, les participants ont trouvé que cela allait de pair avec l'obligation pour le Nouveau-Brunswick d'offrir une bonne qualité de vie qui comprend des salaires suffisants équitables, de meilleures pensions, une sécurité d'emploi, des frais de garde, des soins de santé, un environnement propre, la parité salariale, etc. Les participants ont trouvé que cela était essentiel si l'on souhaitait que la province fasse concurrence de façon efficace avec des provinces comme l'Alberta et l'Ontario pour les travailleurs qualifiés.

Possibilités d'action...

Définir avec talent la notion d'emploi « de qualité »

- Des participants ont indiqué qu'être des employeurs « privilégiés » est une façon idéale d'attirer et de retenir des employés clés. La créativité sur le plan de la rémunération et des conditions de travail peut offrir une solution « gagnant-gagnant » qui satisfait aux besoins des employés, tout en ne pesant pas sur les ressources des employeurs. Les employeurs ont besoin d'un meilleur accès aux renseignements sur les pratiques exemplaires et les modèles qui fonctionnent.
- D'autres ont indiqué que les employés pourraient jouer un rôle plus actif en influençant des politiques gouvernementales qui affectent les travailleurs (p. ex. l'action des groupes de pression en faveur d'une garde d'enfants améliorée).
- Plusieurs ont déclaré que les employeurs pourraient commencer par demander aux employés ce qui est important pour eux (p. ex. s'informer s'il existe des questions relatives à d'autres avantages, à la qualité de la vie, etc., qu'ils jugent importantes, au lieu de mettre l'accent sur les salaires exclusivement).

5.3 Disparités rurales/urbaines

Les participants ont souligné que toutes les parties de la province ne s'en tiraient pas de la même façon, et que le nord devait composer avec des problèmes particuliers qui ne doivent pas être négligés.

Les participants ont souligné que le marché du travail et les conditions économiques, notamment dans des régions particulières de la province, devaient être mieux compris et communiqués, car on avait tendance à représenter d'une façon générale la condition globale de la province comme étant favorable. On a réitéré que toutes les parties de la province ne s'en tiraient pas de la même façon et que le nord devait composer avec des problèmes particuliers qui ne doivent pas être négligés. Comme l'a carrément indiqué l'un des participants, « le sud prospère, le nord meurt ». Les participants ont ajouté les éléments suivants :

- La migration de sortie des jeunes constitue un problème particulier pour la région du nord, tout comme les niveaux de scolarité générale et l'alphabétisme.
- Une partie du défi est liée au fait qu'il faut pourvoir des postes dans le nord, ce qui n'est pas très connu.



VERSION PRÉLIMINAIRE

- Toute solution devra être fondée sur une démarche équilibrée. Il faudra également apporter des changements aux attitudes : les gens doivent accepter qu'ils ont le pouvoir d'apporter des changements.
- L'infrastructure provinciale est essentielle au développement économique, p. ex. les aéroports et les routes. Le nord est particulièrement mal desservi à cet égard (notamment en ce qui touche l'état des routes) et il n'existe aucun budget pour aborder ce grand problème dans le nord : la construction de l'autoroute Moncton-Fredericton a engendré une hypothèque de 30 ans pour la province.

Par ailleurs, et dans un sens plus large, des participants ont également noté que s'il existe des préoccupations et des besoins communs dans l'ensemble de la région de l'Atlantique, il pourrait être temps que les gens examinent des façons de travailler ensemble dans toute la région de l'Atlantique.

5.4 Petites et moyennes entreprises (PME)/Entrepreneurs

Les participants ont indiqué que les PME et les entrepreneurs pourraient jouer un rôle important dans la création d'emplois.

Les participants ont indiqué que les PME et les entrepreneurs pourraient jouer un rôle important dans la création d'emplois. Ils ont également souligné que les chambres de commerce, et pas seulement les gouvernements, pourraient encourager les PME et les entrepreneurs à imaginer les types de mesures incitatives qu'ils pourraient offrir aux travailleurs, la façon d'y arriver et les stratégies qu'ils pourraient adopter pour améliorer leur capacité de créer des emplois et d'agir en matière de marché du travail.

Possibilités d'action...

Soutien aux PME

- Les PME pourraient être incitées à former des « grappes » s'articulant autour de besoins communs, à réunir leurs ressources afin de renforcer leur capacité d'innover en milieu de travail et de relever des défis communs.
- Renforcer la capacité des PME/entrepreneurs en matière de création d'emplois et de marché du travail par l'accès facilité aux prêts, aux subventions et à l'aide liés à la planification de la relève.





6. Éducation et formation

Les participants au dialogue provincial du Nouveau-Brunswick ont perçu l'éducation et la formation comme le pivot, le moteur du développement économique et du perfectionnement de la main-d'œuvre.

Les participants au dialogue provincial du Nouveau-Brunswick ont perçu l'éducation et la formation comme le pivot, le moteur du développement économique et du perfectionnement de la main-d'œuvre. Les participants ont donc mis l'accent sur l'importance « d'établir le bien-fondé » de l'éducation et de la formation auprès de tous les intervenants : le gouvernement (représentants élus et fonctionnaires), le patronat, les syndicats, les établissements d'enseignement, les collectivités et la société civile. Ils ont soutenu avec énergie que l'éducation et la formation sont la clé de la compétitivité de la province et devraient être ainsi perçues comme un investissement dans l'avenir de la province, et non comme un coût à court terme.

Les participants ont aussi souligné l'importance d'une coordination améliorée chez les intervenants pour s'assurer que le système d'éducation joue un rôle nécessaire à la préparation d'étudiants/de travailleurs pour le marché du travail.

De nombreux participants ont précisé qu'il était temps de procéder à une révision du système d'éducation de la province, sur le plan de sa structure et de son infrastructure : le premier (structure) du point de vue « de l'éducation continue », pour comprendre et aborder les lacunes et les obstacles à chaque jalon du cycle d'éducation et du développement personnel/professionnel; le deuxième (infrastructure) par rapport aux établissements et aux ressources. Les participants ont exigé une évaluation complète de la capacité actuelle et une meilleure compréhension de ce qui est nécessaire. Comme l'un des participants a mentionné : « Qui est le client, à quels besoins tentons-nous de satisfaire? ». Les participants ont également réitéré la nécessité d'une bonne gouvernance, p. ex. établir des priorités claires et suivre de très près et évaluer le rendement du système dans sa totalité.

Les participants ont aussi souligné l'importance d'une coordination améliorée auprès de tous les intervenants (patronat, syndicats, gouvernement, système d'éducation, collectivités et parents) pour s'assurer que le système d'éducation joue un rôle nécessaire à la préparation d'étudiants/de travailleurs pour le marché du travail. De plus, ils ont fait ressortir l'importance de déterminer et d'adopter des solutions locales : des démarches convenables pour le Nouveau-Brunswick, et non des démarches élaborées et mises en œuvre par l'Ontario et le Québec.

Tel qu'il est indiqué ci-dessous, les participants ont aussi discuté de la nécessité d'une coordination améliorée chez les intervenants, de la capacité du système d'éducation et de son accessibilité, du besoin d'un



VERSION PRÉLIMINAIRE

nombre accru de diplômés d'écoles de métiers et de l'importance de la formation en cours d'emploi. Enfin, les participants ont réitéré l'importance d'aborder l'alphabétisme et les compétences essentielles, en notant qu'à cet égard, le dossier du Nouveau-Brunswick est le pire dans l'ensemble du pays.

6.1 Coordination des intervenants

Les participants ont reconnu l'importance de la coordination et de la collaboration au sein des intervenants pertinents pour améliorer le rendement du système d'éducation, et sa capacité de satisfaire aux besoins actuels et prévus de la main-d'œuvre. Ils ont discerné un rôle pour le gouvernement (représentants élus et fonctionnaires), le patronat, les syndicats, les établissements d'enseignement (privés et publics), les collectivités et les parents. Ils ont aussi indiqué qu'il était impératif que les intervenants apprennent à comprendre les besoins, les défis et les contributions possibles des autres intervenants pour travailler ensemble avec succès. Ils ont ajouté ce qui suit :

Les participants ont discerné un rôle pour le gouvernement (représentants élus et fonctionnaires), le patronat, le syndicat, les établissements d'enseignement (privés et publics), les communautés et les parents.

- Il faut se sensibiliser davantage aux besoins et aux attentes de tous les intéressés.
- L'à-propos des interventions dans le milieu de travail relève en partie de la relation entre la gestion et le syndicat.
- Les silos au sein du système d'éducation, p. ex. les collèges, les universités, les écoles secondaires, doivent être fractionnés (p. ex. la collaboration des universités et des collèges au sujet de la reconnaissance des crédits et de l'allocation budgétaire).
- Le patronat doit jouer un rôle dans la détermination des besoins en formation, et il peut aussi jouer un rôle dans la conception, la mise en œuvre et la réalisation ou la prestation d'un programme d'études.
- La transparence, l'ouverture d'esprit, la communication, le leadership et la confiance sont les facteurs clés du succès.

Possibilités d'action...

Organisme de coordination

- Des participants ont dit qu'une coordination, une collaboration et des échanges accrus parmi les intervenants pourraient être le mieux réalisés par la création d'un organisme indépendant. Bien que les participants n'aient pas défini cet organisme, certains ont cité l'ancienne Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick comme un modèle, tandis que d'autres ont mentionné « Enterprise St-John » ou le projet d'immigration de Fredericton comme des démarches de moindre envergure mais efficaces.



Communication aux intervenants

- Des participants ont précisé qu'un plan efficace de marketing et de communications sera requis pour informer et mobiliser les intervenants pertinents.
- Les participants ont cité, à titre d'exemple, le besoin de clarifier les attentes des parents ou du syndicat; d'aider les gens à comprendre les défis que doit relever le patronat, la précarité de l'environnement dans lequel il doit agir; ou de créer plus de liens entre l'école et l'industrie (p. ex. en invitant des professionnels en milieu scolaire et des éducateurs en milieu de travail).

6.2 Capacité du système d'éducation

Les participants ont estimé que le système d'éducation n'est pas en mesure de gérer la demande actuelle de formation des métiers spécialisés et qu'il y a un manque général de financement et d'engagement à l'égard de la formation et du perfectionnement des compétences.

Les participants ont estimé que le système d'éducation n'est pas en mesure de gérer la demande actuelle de formation des métiers spécialisés et qu'il y a un manque général de financement et d'engagement à l'égard de la formation et du perfectionnement des compétences. Ils ont aussi indiqué que le système d'éducation n'est généralement pas assez souple pour réagir rapidement aux besoins des entreprises et du marché : au stade de l'adaptation, il est déjà trop tard ou les besoins ont changé. De plus, la demande de places dépasse largement l'offre et il y a un nombre insuffisant de diplômés dans les domaines à forte demande (p. ex. les métiers, les soins de santé). Les participants ont laissé entendre qu'il importait de déterminer et de cibler les exigences à court et à long terme, un exercice devant nécessiter, selon eux, des renseignements sur le marché du travail exacts et opportuns sur lesquels fonder des décisions, et un responsable connu de ces décisions.

Des discussions sur la capacité du système d'éducation ont généré de nombreux commentaires sur le système des collèges communautaires de la province. L'un des participants a déclaré : « Le CCNB est le secret le mieux gardé dans la province », mais il est incapable de répondre aux demandes en raison des restrictions créées par sa structure régionale actuelle (c'est-à-dire, les campus ruraux ne sont pas à pleine capacité tandis que les campus urbains débordent), le manque de financement et une incapacité générale à répondre aux demandes actuelles pour les diplômés des métiers et des technologies.

Les participants ont aussi noté que les décisions touchant les politiques et le financement ont mené à la privatisation de nombreux cours dans les métiers (p. ex. menant essentiellement au fait que la formation des métiers n'est plus offerte par le CCNB, mais plutôt par des collèges privés). Selon les participants, cela a considérablement nui à l'accès, car de nombreux cours privés coûtent cher (p. ex. un cours de coiffure coûte environ 10 000 \$ dans un collège privé). Les participants ont estimé que la situation était en partie le résultat des politiques d'assurance-emploi : les collèges privés imposent des frais comparables à ce que l'assurance-emploi verse pour des cours précis. Cependant, ont-ils ajouté, seul un nombre limité d'étudiants est admissible à ce financement. Les autres, y compris ceux qui travaillent et qui aimeraient se perfectionner/recycler, doivent payer des frais et accumuler des dettes considérables avant de terminer leurs études.



6.3 Accessibilité à l'éducation et à la formation

Les participants ont noté que les obstacles à l'accès à l'éducation pouvaient être géographiques (ruraux ou urbains), linguistiques (français ou anglais, immigrants) et financiers (coût des programmes, manque de soutien financier aux étudiants). Ils ont également remarqué ce qui suit :

Les participants ont noté que les obstacles à l'accès à l'éducation pouvaient être géographiques, linguistiques et financiers.

- Il existe des obstacles pour les travailleurs ou ceux et celles en transition, p. ex. un financement d'assurance-emploi pour la formation n'est offert qu'à ceux et celles qui ont perdu leur emploi. Il n'existe aucun soutien pour aider les travailleurs qui veulent se perfectionner au travail ou se recycler.
- L'éducation devrait être axée sur l'apprenant, et non sur les programmes, par exemple, la reconnaissance de l'âge, de l'expérience et des besoins des adultes qui n'ont pas l'habitude d'être dans un milieu d'apprentissage formel et traditionnel. Dans le même ordre d'idées, les établissements d'enseignement et les employeurs doivent montrer plus de souplesse à l'égard de la reconnaissance des titres de compétences des immigrants ou des compétences acquises par des personnes en dehors du travail ou d'une formation formelle par le biais de l'expérience de la vie, du bénévolat ou de traditions (p. ex. ERA – évaluation et reconnaissance des acquis).
- L'enseignement de l'anglais ou du français, langue seconde, aux immigrants est essentiel à leur intégration dans la société et le marché du travail. Cependant, le financement à cet égard est limité ou partagé entre les trois principaux centres urbains.

Les participants ont souligné la nécessité d'explorer d'autres modèles pour l'éducation et la formation.

Les participants ont discuté de démarches diverses conçues pour réduire les obstacles à l'accès à l'éducation et la formation. Parmi celles-ci : explorer d'autres modèles (en ligne, utilisation des installations satellites, etc.) et aborder des obstacles précis que doivent franchir des groupes comme les jeunes, les immigrants et les personnes déjà intégrées au marché du travail qui auraient besoin de formation supplémentaire. En particulier, les participants ont fait ressortir l'importance de s'assurer que ceux et celles qui sont déjà sur le marché du travail jouissent des mêmes droits à l'éducation et à la formation, et au soutien (financier) pertinent.

Possibilités d'action...

Aide financière privée aux études

- Des participants ont indiqué que le patronat ou le syndicat pourraient jouer un rôle plus important pour accroître l'accessibilité à l'éducation, par exemple en fournissant de l'aide sous forme de bourses d'études ou en créant plus de postes coopératifs.

Modèles souple de mise en œuvre

- Des participants ont fait ressortir le bien-fondé de modèles souples de mise en œuvre, comme l'utilisation accrue de formation en cours d'emploi/sur place ou des méthodes de prestation non-traditionnelles comme la formation en ligne ou la vidéoconférence.
- D'autres proposent la création de centres de formation technologique d'excellence avec des installations satellites (pour répondre aux besoins ruraux).



- D'autres proposent l'optimisation de l'utilisation des installations existantes, p. ex. les écoles pourraient ouvrir leurs portes de 8 h à 20 h.

Soutien aux travailleurs qui veulent recevoir une formation ou se perfectionner

- Les participants ont cité l'importance de la sécurité d'emploi en formation et celle de l'accès à un soutien personnel comme la garde d'enfants ou l'assistance pour le transport.

Les participants ont noté qu'il fallait réexaminer le rôle que jouent les parents et les conseillers d'orientation professionnelle dans les choix de carrières/ professionnels des jeunes.

6.4 Métiers

Les participants ont noté la pénurie actuelle de travailleurs formés dans les métiers spécialisés au Nouveau-Brunswick et ont estimé qu'il fallait réexaminer le rôle que jouent les parents et les conseillers d'orientation professionnelle dans les choix de carrières/professionnels des jeunes. Ils ont demandé qu'on mette de nouveau l'accent sur les métiers et d'autres choix professionnels et qu'on crée des liens étroits entre les écoles, les collèges, les universités, les syndicats et le patronat/l'industrie. Parallèlement, les participants ont aussi trouvé qu'attirer les jeunes aux métiers dépendrait d'une meilleure information sur les métiers et les avantages de ce choix de carrière.

Possibilités d'action...

Intervention précoce et renforcement de la sensibilisation en milieu scolaire

- Les participants ont cité le besoin de créer plus de possibilités pour les jeunes, les conseillers d'orientation professionnelle et les parents d'en apprendre davantage sur les métiers : Journée Carrière en perspective; visibilité accrue des métiers dans le programme d'études en milieu scolaire; possibilités en milieu de travail comme des stages, des PEC, le jumelage, etc. Les participants ont aussi souligné qu'un tel renforcement de sensibilisation devrait débiter au niveau primaire.

6.5 Formation en cours d'emploi

Les participants ont indiqué que le patronat et les syndicats avaient un rôle important à jouer dans la formation.

Les participants ont indiqué que le patronat et les syndicats avaient un rôle important à jouer dans la formation; ils ont énoncé que ces derniers doivent aider les travailleurs à acquérir des compétences propres au milieu de travail et à transférer des compétences acquises dans d'autres organisations ou dans le système d'éducation (p. ex. par des stages). Ils ont aussi noté que la formation en cours d'emploi peut constituer une stratégie efficace pour aborder les problèmes d'alphabétisme. Enfin, les participants ont indiqué que la formation en cours d'emploi doit être souple et prendre en considération la façon dont les gens apprennent (les travailleurs plus âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes; les immigrants).



Possibilité d'action...

Alphabétisation en milieu de travail

- Les initiatives d'alphabétisation en milieu de travail ont donné d'excellents résultats, tant pour les employés que pour les employeurs (p. ex. il est encourageant pour les gens d'être promus, la productivité s'améliore, etc.). Des participants ont proposé que la formation en matière d'alphabétisation au travail soit considérée comme un complément (et non un remplacement) relativement aux stratégies d'alphabétisation au niveau de la collectivité. À ce titre, ils ont demandé au gouvernement d'assurer un soutien/des mesures incitatives aux employés et au syndicat pour fournir une formation en matière d'alphabétisation en milieu de travail.

6.6 Alphabétisation et compétences essentielles au travail

Les participants ont indiqué que l'alphabétisation constitue un problème qui doit être abordé dans les écoles de la province.

Les participants ont indiqué que l'alphabétisation constitue un problème qui doit être abordé dans les écoles de la province. Ils ont estimé que trop d'élèves finissent leurs études avec de faibles compétences en alphabétisation et ont noté que dans les régions du nord, les proportions sont particulièrement élevées. Par conséquent, ont-ils indiqué, trop de travailleurs adultes ont des compétences insuffisantes en alphabétisation et sont laissés pour compte. Tout comme l'alphabétisation doit être abordée en milieu de travail, les participants ont aussi trouvé que des compétences essentielles en milieu de travail devraient s'enseigner à l'école secondaire.





7. Considérations stratégiques

Les participants ont indiqué que, bien que la détermination et la mise en œuvre de solutions soient essentielles, des conditions stratégiques importantes devaient être respectées pour y arriver.

Les participants ont parlé de prise en charge et de leadership, en précisant que « nous devons être nous-mêmes les défenseurs du changement ».

En plus des trois sujets qui ont fait l'objet de considérations dans les sections précédentes, des considérations stratégiques ont été soulevées par des participants au dialogue du Nouveau-Brunswick. Les participants ont estimé que, bien que la détermination et la mise en œuvre de solutions soient essentielles, des conditions stratégiques importantes devaient être respectées pour y arriver. En particulier, les participants ont noté ce qui suit :

- Pour réussir, les idées et les actions doivent dépendre de quelqu'un, un « champion » qui peut assurer une direction et une coordination et qui peut réunir des gens (en fait, de nombreux participants ont demandé aux autres si quelqu'un était intéressé à travailler sur ces problèmes à l'avenir).
- Il est important de prendre en considération le contexte plus général dans lequel nous vivons. Les participants ont souvent noté l'importance du concept « penser globalement, agir localement ».
- Le changement exige que tous les intervenants s'occupent de ce problème. Comme l'a souligné un des groupes de participants, « nous devons être nous-mêmes les défenseurs du changement ». Il faut également une collaboration, une communication et une coopération provinciale/régionale accrues.
- Le dialogue provincial étant axé sur la question des besoins en compétences dans le cadre de la main-d'œuvre vieillissante au Nouveau-Brunswick, il est important de retenir que cette question a des conséquences sociales plus générales. Les participants ont souligné le besoin de continuer à travailler vers un Canada et un Nouveau-Brunswick sociaux et équitables, pour atteindre les objectifs relatifs aux salaires équitables suffisants, à la sécurité, aux pensions, aux frais de garde, aux soins de santé, à un milieu propre – les questions concernant la « qualité de vie » et qui sont au cœur du tissu social du Canada.
- La capacité de la province à régler le problème des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante exige un engagement solide de la part du gouvernement provincial. Réussir n'est possible qu'au moyen d'une vision et d'une stratégie obligatoires du marché du travail pour la province qui, à leur tour, doivent reposer sur l'information exacte sur le marché du travail.



7.1 Rôle du gouvernement

Les participants ont noté que la capacité de la province à régler le problème des besoins en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante exige un engagement solide de la part du gouvernement provincial.

Les participants ont indiqué que le gouvernement provincial manque à ses responsabilités en matière de marché du travail. Certains ont cru que rien ne pouvait s'accomplir sans la participation du gouvernement; d'autres ont noté que si le gouvernement n'est pas prêt à prendre en charge certains de ces défis, les intervenants doivent alors s'engager et prendre les devants. Les participants ont proposé ces éléments :

- Il y a un manque de coordination au sein des gouvernements et entre les gouvernements. Il est souvent très difficile d'obtenir des renseignements et du soutien, ou de savoir où s'adresser. Il y a trop de « tracasseries administratives ».
- La réalité politique est très instable et change chaque fois qu'il y a un nouveau gouvernement ou des élections, environ tous les quatre ans. Il est donc difficile de définir et de mettre en œuvre un plan à long terme. Cela a mené à l'attitude « Faites-le vous-même » parmi les intervenants non gouvernementaux (une entente sur l'immigration de trois villes).

Possibilité d'action...

Engagement politique

- Les participants ont proposé que les questions relatives au marché du travail soient perçues comme étant critiques et abordées comme telles. Le gouvernement provincial doit inclure un ministre du Travail.

7.2 Vision du marché du travail pour le Nouveau-Brunswick

Les participants ont souligné que les mesures prises doivent être orientées par une vision provinciale du marché du travail qui est comprise et appuyée par tous les intervenants.

Les participants ont noté que les besoins en compétences et la main-d'œuvre vieillissante sont des questions provinciales et régionales, mais qu'ils constituent aussi un problème national. Ils ont ajouté que la situation est près de l'état de crise; il faut agir immédiatement. Ils ont aussi souligné que les mesures prises doivent être orientées par une vision claire du marché du travail qui est comprise et appuyée par tous les intervenants. De plus, les participants ont indiqué que :

- La province doit déterminer comment elle fera de la concurrence, en prenant en compte les facteurs internes (p. ex. les données démographiques et économiques provinciales) et externes (p. ex. les défis globaux).
- Il faut mettre l'accent sur le « renforcement des capacités de la population », p. ex. l'évolution de la population à tous les âges par l'alphabétisation, l'éducation et la formation pour aujourd'hui et demain.

Enfin, des participants ont noté que l'accent mis sur la population vieillissante peut être malavisé, en soulignant qu'une grande partie des



défis liés aux données démographiques de la province est effectivement attribuable aux taux de natalité décroissants. Cela signifie qu'il faut définir le problème avec précision avant de proposer des solutions – une stratégie de « population vieillissante » se distinguera d'une stratégie de « taux de natalité décroissants ». Les participants ont ajouté qu'en plus de poser des défis, la population vieillissante présente aussi des possibilités (p. ex. les retraités paient encore de l'impôt, dépensent de l'argent, etc.). À ce titre, ils ont estimé que la mise en évidence exclusive du « vieillissement » de la question peut représenter une perspective alarmiste.

7.3 Information sur le marché du travail (IMT)

Les participants ont souvent souligné que le patronat, le gouvernement, les éducateurs et d'autres ne sont pas conscients des lacunes entre le besoin en compétences et la disponibilité de ces dernières (p. ex. la construction, le transport, les chefs, etc.). Le défi, ont-ils dit, est de réaliser un meilleur équilibre entre l'offre de travailleurs et les besoins du marché du travail pour renforcer une stratégie équilibrée concernant le marché du travail, évitant ainsi des crêtes et des creux.

Les participants ont parlé de l'importance de recueillir et de diffuser, en temps opportun, des renseignements précis sur le marché du travail pour aider tous les intervenants dans leur planification et leur prise de décisions. Ils ont noté que la prévision est essentielle en plus d'être très difficile. De plus, ils ont souligné l'importance des données industrielles ou sectorielles et d'un point de vue alterné plus global de la situation. Enfin, ils ont énoncé que des renseignements pertinents, opportuns et précis sur le marché du travail pourraient être un sous-produit d'une coordination et d'une communication efficaces des intervenants. Voici ce qu'ils ont noté :

- Le gouvernement doit prendre en charge le défi lié à l'IMT et travailler en partenariat avec ceux qui peuvent générer et diffuser de l'IMT.
- Le patronat doit préciser et communiquer ses besoins courants et prévus aux éducateurs/aux syndicats/aux conseillers en emploi (les PME auront besoin d'aide pour participer à ce processus, p. ex. les chambres de commerce).
- Les jeunes, les conseillers scolaires et les parents, entre autres, profiteront d'une bonne IMT si on la présente dans un format accessible, p. ex. qu'est-ce qu'un machiniste? Plusieurs ne savent pas ce qu'il faut par rapport aux compétences et à l'éducation. Parallèlement, ils ne savent pas où sont les possibilités d'aujourd'hui et où elles sont susceptibles de se situer dans l'avenir.
- L'information sur le marché du travail doit être régulièrement passée en revue et mise à jour afin qu'elle demeure utile.

Les participants ont parlé de l'importance de recueillir et de diffuser des renseignements opportuns et précis sur le marché du travail pour aider tous les intervenants dans leur planification et leur prise de décision.



Possibilités d'action...

Information sur le marché du travail (IMT)

- Les participants ont recommandé l'élaboration d'outils régionaux de coopération ou de communication afin de recueillir, d'analyser et de distribuer l'IMT à tous les intervenants (p. ex. les employés, les syndicats, le gouvernement, les éducateurs, etc.). Ils ont perçu un rôle pour les organisations comme les chambres de commerce, les syndicats et les établissements d'enseignements locaux. Ils ont également proposé que cette IMT soit utilisée pour créer des guides ou documents à utiliser dans divers secteurs.
- Les participants ont proposé de s'attaquer au problème au niveau régional, p. ex. en tentant de recueillir des données exactes régionales pour aujourd'hui et dans un an.





8. Sondages avant et après le dialogue

Lors des séances de dialogue de chacune des provinces de l'Atlantique, une bonne majorité des participants ont exprimé l'opinion que les problèmes actuels portant sur les besoins en compétences et le vieillissement de la main-d'œuvre étaient sérieux. Jetant un coup d'œil sur les cinq prochaines années, les participants ont dit croire que ces questions continueraient de poser problème dans leur province respective.

Comme nous l'avons déjà indiqué, nous avons demandé aux participants au dialogue de remplir deux questionnaires susceptibles de fournir des évaluations additionnelles et plus quantifiables sur leurs points de vue. Un questionnaire a été distribué avant le dialogue, le matin du dialogue de délibération, avant le début des délibérations. Un questionnaire, après le dialogue, contenant les mêmes questions que le premier, a été mené à la fin du dialogue.

Il faut garder à l'esprit plusieurs considérations méthodologiques lorsque l'on examine les résultats des sondages tenus avant et après le dialogue. Les conclusions pour chacune des provinces sont tirées de faibles échantillons. Il en résulte de petites différences dans les points de pourcentage (par exemple, dans le pourcentage des sondés qui « s'entendent » sur un point donné) qui reflètent des points de vue divergents entre un ou deux sondés à peine. Le nombre de participants qui ont répondu au questionnaire avant le dialogue diffère de ceux qui ont répondu au questionnaire après le dialogue. Il faut donc traiter avec précaution les résultats des deux sondages. *On trouvera à l'annexe 3 du présent rapport d'autres commentaires sur les considérations méthodologiques.*

Voici un résumé des principales conclusions dans les quatre provinces de l'Atlantique, de même que des données propres au Nouveau-Brunswick.

8.1 Résumé des principales conclusions (la région)

Lors de chacune des séances de dialogue des provinces de l'Atlantique, une bonne majorité des participants ont exprimé l'opinion que les problèmes actuels portant sur les besoins en compétences et le vieillissement de la main-d'œuvre étaient sérieux. Jetant un coup d'œil sur les cinq prochaines années, les participants ont dit croire que ces questions continueraient de poser problème dans leur province respective. Les conversations tenues au cours du dialogue de délibération ont semblé raffermir ces points de vue.

Une vaste majorité des participants au dialogue ont indiqué que la responsabilité de faire en sorte que leur province ait les travailleurs qualifiés qu'il lui faut est une responsabilité partagée. Même si certains commentaires formulés lors des sondages du dialogue citent souvent le besoin de leadership de la part du gouvernement, les réponses soulignent invariablement que toutes les parties – gouvernement, entreprises,



VERSION PRÉLIMINAIRE

syndicats, milieu scolaire et ONG – ont un rôle à jouer pour répondre aux besoins en compétences.

Une vaste majorité des participants au dialogue ont indiqué que la responsabilité de faire en sorte que leur province ait les travailleurs qualifiés qu'il lui faut est une responsabilité partagée.

Dans les réponses aux sondages, les participants au dialogue ont souligné l'importance de plusieurs « mesures sur de nombreux fronts » quand il s'agit de résoudre le problème des besoins en compétences dans leur province. Des mesures destinées à encourager les investissements et la participation dans la formation et l'éducation; des mesures visant à éliminer les obstacles à la participation à la main-d'œuvre pour les sans-emploi ou à résoudre le problème de l'alphabétisation; des mesures destinées à améliorer l'innovation et l'esprit d'entreprise; des mesures pour retenir les jeunes gens et à mieux les informer sur des choix de carrière; toutes ces mesures sont perçues comme des éléments « importants » pour répondre au problème des besoins en compétences. Ce qui n'étonne pas, c'est que la vaste majorité des participants n'acceptent pas comme option l'inaction et ne croient pas que les forces du marché puissent résoudre le problème.

La seule mesure non jugée importante par la majorité des participants est « d'inciter les travailleurs âgés à rester au poste pendant de nombreuses autres années. »

La seule mesure non jugée importante par la majorité des participants est « d'inciter les travailleurs âgés à rester au poste pendant de nombreuses autres années. »

Bien que les participants considèrent plusieurs mesures comme importantes pour résoudre le problème des besoins en compétences, certaines sont perçues comme prioritaires, *particulièrement l'amélioration de la coordination entre les entreprises, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation.* Dans chaque province atlantique, il s'agit de la mesure jugée comme prioritaire.

Faire en sorte que les jeunes gens comprennent les avantages d'avoir un métier spécialisé et favoriser une meilleure éducation ainsi que la formation continue est aussi bien accueilli dans chacune des provinces de l'Atlantique, se situant parmi les cinq priorités dans chacune.

Même si une majorité des participants au dialogue estiment que *le fait d'attirer plus d'immigrants possédant les compétences dont nous avons besoin est important*, c'est une mesure qui n'est pas considérée comme prioritaire.

8.2 Le problème économique le plus important (la province)

Les participants optent volontiers pour « la formation d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés » comme étant le problème économique le plus important.

Dans les deux sondages, avant et après le dialogue, les participants ont choisi davantage « la formation d'un plus grand nombre de travailleurs qualifiés » comme étant le problème économique le plus important requérant l'attention du gouvernement, des entreprises et du monde syndical.

Même si les deux sondages ont donné sensiblement les mêmes résultats pour l'ensemble du groupe de participants, on note plusieurs changements d'opinions chez divers participants. Parmi ceux qui ont répondu aux deux questionnaires, 43 % ont changé d'idée pendant la journée. La moitié des participants qui ont changé d'idée ont opté pour « la formation d'un plus

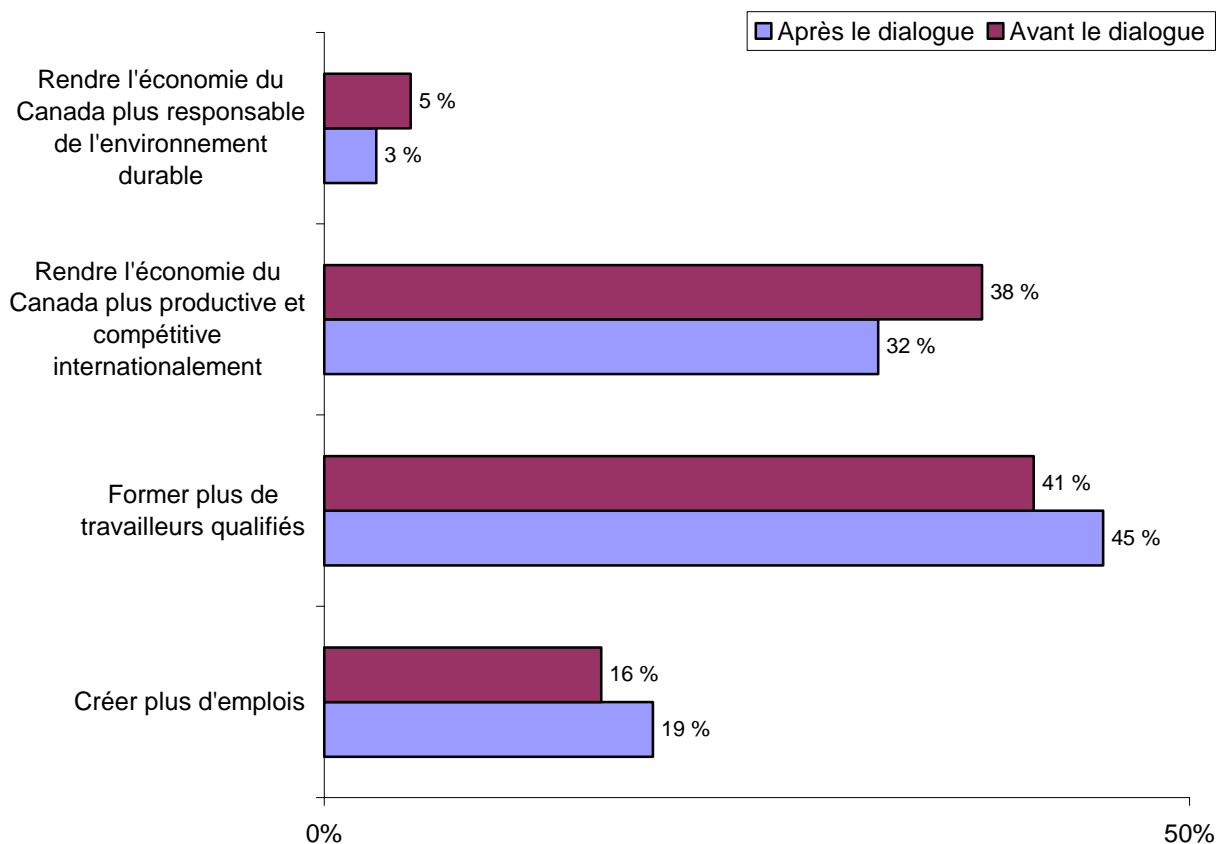


VERSION PRÉLIMINAIRE

grand nombre de travailleurs qualifiés » comme étant le plus important problème.

Priorités avant et après le dialogue : le problème économique le plus important

Quel est le problème économique le plus important auquel le gouvernement et les chefs de file du patronat et du syndicat doivent faire face aujourd'hui ? - Dialogue délibératif au Nouveau-Brunswick



8.3 Mesures hautement prioritaires (la province)

On a demandé aux participants aux séances de dialogue délibératif d'évaluer l'importance de 13 mesures différentes que l'on pourrait utiliser pour répondre aux besoins en compétences et à la main-d'œuvre vieillissante :

1. Mettre fin à la migration de sortie des jeunes gens.
2. Attirer un plus grand nombre d'immigrants capables de répondre à nos besoins en compétences.
3. Ne rien faire – laisser les forces du marché résoudre seules le problème.
4. Accorder un meilleur appui à ceux qui doivent surmonter des obstacles pour entrer sur le marché du travail (par exemple, les sans-emploi depuis longtemps, les minorités, les analphabètes, les autochtones, etc.)
5. Encourager les travailleurs âgés à continuer de travailler pendant de nombreuses années.
6. Encourager une meilleure éducation et la formation continue.
7. Créer des possibilités d'emplois décents et sûrs.
8. Accroître la productivité économique par des investissements en R&D et dans la formation.
9. Encourager l'innovation et l'esprit d'entreprise.
10. Améliorer la coordination entre le patronat, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation.
11. Encourager les employeurs à offrir une formation accrue et de meilleure qualité à leurs employés.
12. Trouver une solution aux problèmes d'alphabétisation et de mathématiques dans la population générale.
13. Faire en sorte que les jeunes gens comprennent les avantages et les bienfaits d'occuper des métiers spécialisés de la construction comme la plomberie et la charpenterie.

On a demandé aux participants d'évaluer l'importance de 13 mesures différentes que l'on pourrait utiliser pour répondre aux besoins en compétences et à la main-d'œuvre vieillissante.

Chaque mesure a été évaluée en fonction d'une échelle de cinq points, allant de « pas important du tout » à « très important ». On a aussi demandé aux participants de préciser, dans cette liste de 13 mesures, les trois mesures prioritaires, selon eux. Les participants ont procédé à cet exercice d'évaluation et de fixation des priorités dans les deux questionnaires, avant et après le dialogue.

Bien que les participants au dialogue aient accordé de l'importance à diverses mesures susceptibles de régler le problème des besoins en compétences, certaines mesures ont été plus susceptibles que d'autres d'être décrites comme « très importantes ». De plus, certaines mesures ont été beaucoup plus susceptibles que d'autres d'être évaluées comme prioritaires. Selon les participants, les « cinq premières » priorités devraient être :



- 1. Améliorer la coordination entre le patronat, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation :** Cette mesure a été choisie comme prioritaire lors des sondages avant et après le dialogue. À la fin de la séance de dialogue délibératif, huit participants sur dix ont jugé que cette mesure était « très importante » pour régler le problème des besoins en compétences et de la population vieillissante.
- 2. Faire en sorte que les jeunes gens comprennent les avantages et les bienfaits d'occuper des métiers spécialisés :** Lors des sondages tenus avant et après le dialogue, cette mesure s'est retrouvée parmi les cinq priorités choisies le plus fréquemment. Elle a été placée au 5e rang durant le sondage avant le dialogue et au 2e rang lors du sondage après le dialogue. Le pourcentage des sondés disant que cette mesure était « très importante » a augmenté de 47 % à 62 %.
- 3. Mettre fin à la migration de sortie des jeunes gens :** Cette mesure a été parmi les cinq priorités les plus fréquemment citées lors des deux sondages, avant et après le dialogue, même si le nombre de sondés estimant qu'elle était « très importante » a baissé de 66 % à 30 %. Une analyse plus détaillée démontre que pour chaque tranche de 10 participants qui ont jugé cette mesure très importante au début de la séance de dialogue, 6 ont changé d'idée après la séance de dialogue, la plupart la qualifiant de mesure « importante » plutôt que « très importante ».
- 4. Encourager une meilleure éducation et la formation continue :** Trois participants sur 10 ont choisi cette mesure comme prioritaire. Plus de la moitié (59 %) ont choisi cette mesure comme « très importante ».
- 5. Créer des possibilités d'emplois décentés et sûrs :** Sept personnes interrogées sur dix lors du sondage après le dialogue ont qualifié cette mesure de « très importante » pour résoudre le problème des besoins en compétences et de la main-d'œuvre vieillissante. Avant et après la séance de dialogue délibératif, le besoin de créer des occasions d'emplois décentés a été cité parmi les cinq mesures prioritaires les plus souvent mentionnées.

« Améliorer la coordination entre le patronat, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation a été perçu comme prioritaire lors des sondages avant et après le dialogue. »

Ce qu'ils ont dit...

Un des thèmes qui est revenu le plus souvent dans les commentaires des participants exprimés lors des sondages avant et après le dialogue a été le besoin de partenariats en collaboration pour résoudre les besoins en compétences et le vieillissement de la main-d'œuvre :

- « Le gouvernement a beaucoup de contrôle et de ressources mais doit travailler avec le patronat et les syndicats, ainsi qu'avec le milieu scolaire, qui peuvent aussi apporter leur collaboration » *Un participant du secteur des affaires du Nouveau-Brunswick*



VERSION PRÉLIMINAIRE

- « Je crois que tous devraient travailler ensemble. Il n'existe aucune incitation dans le milieu scolaire pour combler les postes dont on a tant besoin dans les métiers spécialisés » *Un participant du milieu scolaire du Nouveau-Brunswick*
- « Le perfectionnement des compétences doit reposer sur une formation scolaire précoce pour en apprendre les rudiments. Les employeurs doivent investir dans les travailleurs; les mesures incitatives gouvernementales et les syndicats ont aussi un rôle à jouer » *Un participant du milieu syndical du Nouveau-Brunswick*

8.4 Mesures prioritaires modérées (la province)

Au nombre des 13 mesures que les participants devaient évaluer lors des questionnaires avant et après le dialogue, cinq ont été jugées comme modérément prioritaires :

- Résoudre le problème de l'alphabétisation et de l'aptitude en calcul dans la population en général;
- Accroître la productivité économique par des investissements en R&D et en formation;
- Encourager les employeurs à assurer plus de formation et une meilleure formation;
- Offrir un meilleur soutien à ceux qui doivent surmonter des obstacles pour entrer sur le marché du travail;
- Encourager l'innovation et l'esprit d'entreprise.

Même si un certain nombre de participants ont décrit ces mesures comme « très importantes » (entre 35 % et 64 %), relativement peu les ont traitées comme mesures prioritaires. Toutefois, il importe de noter que même si le « problème de l'alphabétisation » se classe au 6^e rang parmi les 13 mesures, on pourrait l'ajouter à l'ensemble des mesures ayant reçu un fort appui. Il a été choisi par 30 % des sondés du questionnaire avant le dialogue comme mesure prioritaire et plus de 64 % des sondés du questionnaire après le dialogue l'ont jugé « très important ». Plusieurs de ceux qui ne le voyaient pas comme prioritaire avant le dialogue avaient modifié leur évaluation à la fin de la séance de dialogue.

8.5 Mesures faiblement prioritaires (la province)

Les trois mesures jugées comme étant les moins prioritaires ont été « attirer plus d'immigrants capables de répondre à nos besoins en compétences », « encourager les travailleurs plus âgés à rester plus longtemps au poste » et « ne rien faire – laisser les forces du marché régler naturellement le problème d'elles-mêmes ».



VERSION PRÉLIMINAIRE

Ce qui émerge des résultats des sondages avant et après le dialogue est qu'une stratégie à multiples facettes pour traiter des besoins en compétences et du vieillissement de la main d'œuvre trouverait de l'appui parmi les participants au dialogue dans chacune des provinces de l'Atlantique.

Le tableau qui suit donne des renseignements détaillés sur la façon dont les participants ont classé chacun des défis lors des sondages administrés avant et après le dialogue.

Actions prioritaires: réponses avant et après le dialogue délibératif

Action	% estimant que l'action est "très importante"		% estimant que l'action est une priorité		CLASSEMENT (en fonction du % estimant que l'action est une priorité)		
	Avant le dialogue	Après le dialogue	Avant le dialogue	Après le dialogue	Avant le dialogue	Après le dialogue	Modification dans le classement (avant moins après)
Améliorer la coordination entre le patronat, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation	69 %	79 %	50 %	60 %	1	1	0
S'assurer que les jeunes comprennent les bénéfices du travail dans les métiers spécialisés	47 %	62 %	27 %	35 %	5	2	3
Endiguer la migration de sortie des jeunes	66 %	30 %	50 %	35 %	2	3	-1
Encourager les études supérieures et l'apprentissage continu	49 %	59 %	31 %	30 %	4	4	0
Créer des possibilités d'emploi convenable et sûr pour tous	60 %	66 %	50 %	30 %	3	5	-2
Relever les enjeux de l'alphabétisation pour la population en général	41 %	64 %	12 %	30 %	10	6	4
Augmenter la productivité économique par le biais d'investissements en R&D et de la formation	39 %	37 %	19 %	25 %	6	7	-1
Encourager les employeurs à fournir plus de formation et de la formation de meilleure qualité	36 %	44 %	19 %	15 %	7	8	-1
Fournir un meilleur soutien à ceux qui ont des difficultés à entrer dans le marché du travail	24 %	39 %	15 %	15 %	9	9	0
Encourager l'innovation et l'esprit d'entreprise	29 %	35 %	4 %	10 %	11	10	1
Attirer plus d'immigrants ayant les compétences dont nous avons besoin	15 %	31 %	19 %	5 %	8	11	-3
Encourager les travailleurs plus âgés à continuer à travailler pour quelques années de plus	0 %	4 %	0 %	0 %	12	12	0
Ne rien faire – les forces du marché résoudront l'enjeu d'elles-mêmes	3 %	0 %	0 %	0 %	13	13	0
<i>Nombre de sondés</i>	35	27	26	20	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>





9. Derniers commentaires

Les participants au dialogue du Nouveau-Brunswick ont souligné que le problème du besoin en compétences dans le cadre d'une main-d'œuvre vieillissante est vaste et complexe. Ils ont donc insisté sur le besoin de mesures en collaboration et estiment qu'il faut répondre à trois conditions :

- Une planification et des prises de décisions fondées sur une compréhension partagée des enjeux (d'où le besoin d'une bonne information, opportune et adéquate sur le marché du travail);
- Des mécanismes destinés à ouvrir de plus nombreux canaux de communications et à créer de nouveaux niveaux de confiance entre les intervenants;
- L'insistance sur des solutions concrètes qui tiennent compte des disparités régionales à l'intérieur de la province.

Les participants ont indiqué la volonté des personnes présentes – et de celles qui ne s'y trouvaient pas – de collaborer à ces enjeux du marché du travail. Ils se sont montrés intéressés à voir la communication se poursuivre entre les entreprises, les syndicats et les autres intervenants. Plusieurs ont dit apprécier le fait que les Partenaires du milieu de travail (PMT) aient servi de catalyseur pour ce dialogue et se sont demandé comment poursuivre sur cette lancée en l'absence de structures officielles qui pourraient favoriser le maintien d'un tel dialogue.

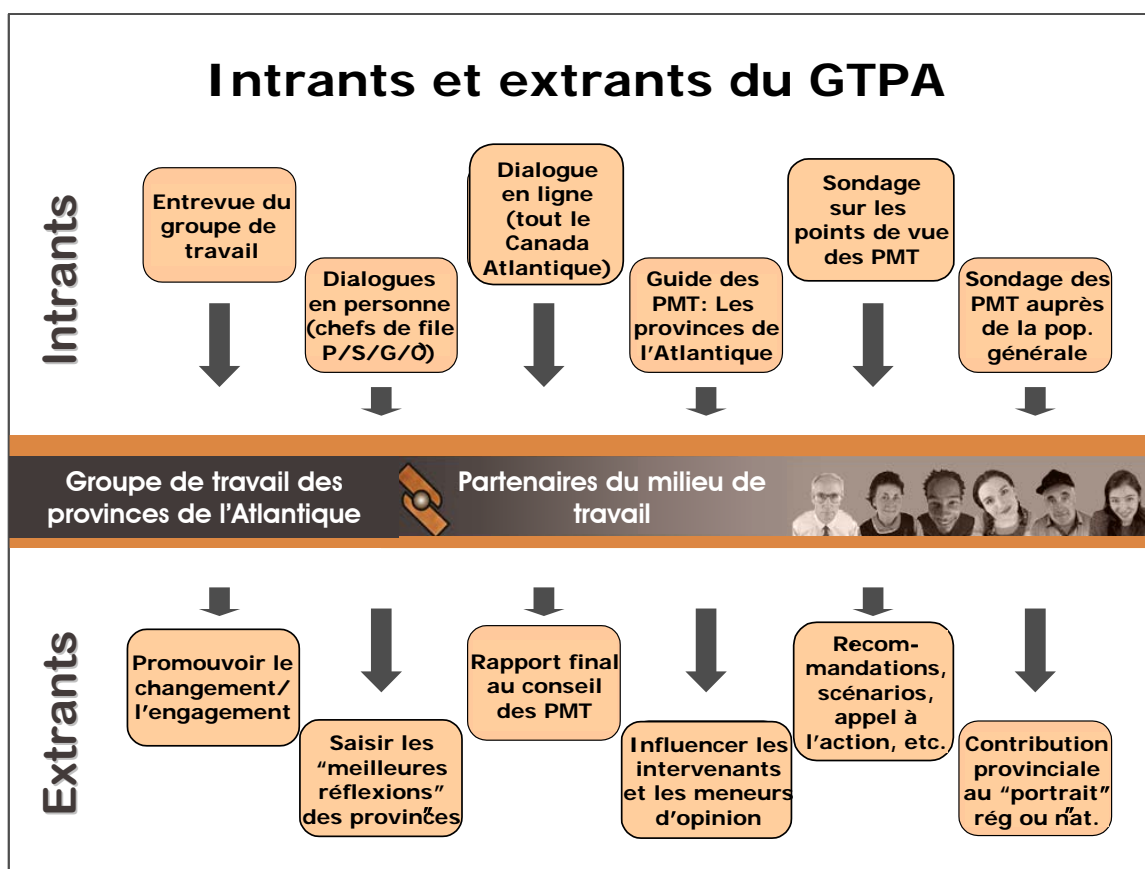
Le coprésident syndical du Groupe de travail des provinces de l'Atlantique des PMT pour le Nouveau-Brunswick, M. Michel Boudreau, a proposé que l'on organise à l'automne une rencontre de suivi pour discuter des conclusions de ce dialogue et examiner les prochaines étapes à entreprendre.





Annexe 1 : intrants du GTPA

Le diagramme suivant résume les intrants principaux tirés des discussions du GTPA, ainsi que des extrants possibles :



Cette annexe résume le contenu et le but de chacun des intrants examiné par le GTPA.



Dialogues provinciaux du PMT

Un dialogue délibératif provincial a eu lieu dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique. Le but de ces dialogues délibératifs était de :

- Faire participer les dirigeants du patronat, des syndicats, du gouvernement et des collectivités à une conversation transparente inclusive, réfléchie et fondée sur des valeurs;
- Aider à faire l'inventaire des questions, des priorités et des mesures à prendre.

Les dialogues consistaient en des échanges d'une journée, aidés d'un animateur et comptant jusqu'à 50 participants. Ils représentaient les voix du patronat, des syndicats, de la collectivité et du gouvernement. On a fourni aux participants un cahier de consultation qui les a aidés à réfléchir sur les besoins en compétences dans le cadre du vieillissement de la main-d'œuvre.

Ces dialogues ont été réalisés par le truchement d'un mélange de discussions en petits groupes et de discussions plénières. L'un ou l'autre de trois petits groupes (étiquetés Bleu, Vert et Rouge) ont été assignés aux participants, pour faire en sorte que chaque groupe inclue les perspectives des syndicats, du patronat, de la collectivité et du gouvernement.

La conversation du matin a été conçue pour comprendre la question et déterminer les priorités, en insistant sur l'exploration des valeurs de base, des différences et des éléments communs. La question abordée pendant la conversation du matin était : *Quels sujets principaux et défis précis vous sont importants, et pourquoi?* La conversation de l'après-midi a mis l'accent sur l'action. En particulier, les participants ont examiné ce qu'il faut faire, qui doit le faire et dans quelles conditions. La question de la conversation était : *Quelles mesures doivent être prises? Qui doit les prendre? Dans quelles conditions?*

On a aussi demandé aux participants aux dialogues en personne de remplir sur place des questionnaires avant et après les dialogues afin de préciser les changements dans leurs perspectives par suite de leur participation à cet événement.

Le **Dialogue délibératif du Nouveau-Brunswick** s'est tenu à Moncton, à l'Hôtel Delta Beauséjour, le 25 avril 2006. Il a réuni 42 résidents du Nouveau-Brunswick représentant les perspectives du patronat (33 %), des syndicats (29 %), de la collectivité (29 %) et des divers ordres du gouvernement (10 %).



Dialogue en ligne des PMT

Un processus en ligne a été conçu pour égaler le dialogue délibératif personnel. Le processus en ligne a pour objectif d'assurer que tous les Canadiens de l'Atlantique intéressés sont capables de faire connaître leurs points de vue et leurs idées sur la question des besoins en compétences dans le cadre du vieillissement de la main-d'œuvre dans les quatre provinces de l'Atlantique.

Le cahier de consultation en ligne a permis aux participants en ligne d'explorer la question en considérant l'information pertinente avant de répondre aux questions. Il leur a également permis de préciser les mesures à prendre en priorité.

Le processus en ligne a également permis aux participants de faire connaître leurs idées et leurs perspectives sur ce qui doit être accompli pour aborder les besoins en compétences dans le cadre du vieillissement de la main-d'œuvre.

Cahier de consultation de l'Atlantique des PMT

Le document intitulé *Guide des PMT : Les provinces de l'atlantique et les pénuries de compétences* constitue un point de départ factuel qui permet de mieux comprendre les besoins en compétences dans le cadre du vieillissement de la population de la région de l'Atlantique. Cet ouvrage jette un regard nouveau sur les tendances démographiques et celles du marché du travail qui façonneront à la fois les défis qui se poseront et leurs solutions possibles. Ce document a été produit à titre d'ouvrage de référence pour le Groupe de travail des provinces de l'Atlantique, un projet des Partenaires du milieu de travail.

Sondage sur les points de vue des PMT

En octobre, en novembre et en décembre 2005, les PMT ont sondé 1 169 dirigeants des milieux patronaux et syndicaux, et du secteur public (éducation, santé et gouvernement) pour dégager leurs perspectives à propos des importants problèmes auxquels font face l'économie et le marché du travail du Canada. Ce sondage porte sur les **points de vue des gestionnaires et des dirigeants syndicaux** à propos des mesures considérées comme les plus importantes pour répondre aux besoins actuels et futurs en compétences.

Sondage des PMT sur la population générale

En février 2006, l'entreprise Viewpoints Research Ltd. a été mandatée par les Partenaires du milieu de travail pour réaliser un sondage auprès des résidents de la région de l'Atlantique, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Ce sondage porte sur les **points de vue de la population générale** de chacune de ces provinces : il s'agit de déterminer les préoccupations des citoyens à l'égard des pénuries de compétences et leur perception des solutions proposées pour atténuer les problèmes à ce sujet.





Annexe 2 : priorités des participants

L'exercice de la répartition des 5 \$: Détails

Sujets	Enjeux	Rouge		Bleu		Vert		Total Enjeux		Total Sujets	
		\$	V	\$	V	\$	V	\$	V	\$	V
Notre main-d'œuvre	Jeunes	5,50\$	4	5,25\$	6	12,00\$	9	22,75\$	19	48,75\$	41
	Immigrants	4,00\$	3	0,50\$	1	6,00\$	4	10,50\$	8		
	Sans emploi / sous-employés	3,50\$	3	1,00\$	1	9,00\$	7	13,50\$	11		
	Travailleurs âgés	0,50\$	1	0,50\$	1	1,00\$	1	2,00\$	3		
Développement économique	Création d'emplois	3,00\$	2	14,50\$	7	9,00\$	5	26,50\$	14	40,50\$	26
	Productivité	1,00\$	1	0,50\$	1	3,00\$	2	4,50\$	4		
	Innovation	7,00\$	5	0,50\$	1	2,00\$	2	9,50\$	8		
Éducation et formation	Coordination des P/S/G/E	13,50\$	7	3,25\$ +4,50\$	5 +3	17,00\$	12	38,25\$	27	96,25\$	65
	Formation sur le lieu de travail et formation continue	21,00\$	12	1,00\$	1	11,00\$	9	33,00\$	22		
	Métiers et technologies	16,50\$	8	3,50\$	4	5,00\$	4	25,00\$	16		
Autres	Ministre du travail du N.-B. (inclus dans Coordination des P/S/G/E)*			4,50\$*	3			4,50\$	3	17,00\$	13
	Faible taux de natalité/politiques de travail et familiales			4,00\$	4			4,00\$	4		
	Nord/sud – rural/urbain			1,00\$	2	4,00\$	2	5,00\$	4		
	Langue	3,50\$	2					3,50\$	2		
	Contexte mondial										

* inclus dans « Coordination des P/S/G/E » par le groupe bleu.





Annexe 3 : sondages avant et après le dialogue

Considérations méthodologiques

Le lecteur doit garder à l'esprit plusieurs considérations méthodologiques lorsqu'il examine les résultats des sondages effectués avant et après le dialogue. En premier lieu, les résultats reflètent les réponses des participants au dialogue, participants qui, pour la plupart, représentaient le secteur des affaires, le milieu syndical, le milieu scolaire et le secteur des services communautaires. Leurs vues ne représentent pas nécessairement celles de ces divers milieux ni celles du grand public.

En second lieu, les résultats, pour chacune des provinces, se fondent sur un faible échantillon. Il en résulte donc des différences minimales en points de pourcentage (par exemple, le pourcentage des sondés qui se disent d'accord avec un point donné) qui peuvent ne refléter qu'une différence entre une ou deux personnes.

En troisième lieu, le nombre de participants qui ont répondu au questionnaire avant le dialogue diffère de celui de ceux qui ont répondu au questionnaire après le dialogue. La comparaison entre les résultats des deux sondages doit donc être traitée avec précaution. Dans les cas où les résultats sont différents, cette différence peut être due à un véritable changement d'idée chez les participants ou simplement refléter la façon dont le groupe a répondu aux questions. Pour tenter de tenir compte de cette limite, le petit groupe de sondés qui ont répondu aux deux questionnaires, avant et après le dialogue, ont fait l'objet d'une analyse supplémentaire. Les résultats de cette analyse ont été utilisés comme indicateur de validité des conclusions contenues dans le présent rapport.

Comparaison des résultats avant et après le dialogue

Bref, ces résultats sont généralement fidèles à ceux qui sont présentés dans le rapport et laissent entendre que le changement de réponse entre les deux sondages reflète vraiment un changement d'idée et non pas simplement un changement artificiel dû aux différences entre les deux échantillons.





Annexe 4 : liste des participants

Belinda Allen

Agente de développement syndical
Entreprise Saint John

Colleen Baxter

Directrice, Ressources humaines
J.D. Irving Ltée

Michel Boudreau

Président
Fédération syndicale du Nouveau-Brunswick

Ervan Cronk

Vice-président administratif - Région
Atlantique
Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier

Dee Dee Daigle

Représentante – Région Atlantique
Congrès du travail du Canada

Lorne DeGaut

Associé aux ventes
Century 21 Immobilier River Valley Ltée.

Bonnie Doughty

Gestionnaire de cas
Association multiculturelle de Frédéricton inc.

Earl Garland

Vice-président - Région Atlantique
Division TGA Rail Local 100

Sandy Harding

Vice-présidente provinciale
SCFP 2745

Lisa Bamford

Directrice des programmes des nouveaux
arrivants
Association multiculturelle de Frédéricton inc.

Brian Beaton

Représentant Grand Lodge
Association internationale des machinistes et
travailleurs de l'aérospatiale

Ivan Corbett

Directeur exécutif
Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-
Brunswick

John Cunningham

Directeur exécutif
Apprentissage et compétences des adultes
Perfectionnement de la formation et de l'emploi

Lionel Dann

Surintendant en ressources humaines
PCS Potash

Bill Dixon

Directeur exécutif
Association de la construction du Nord-Est de
Moncton

Raymond Gallant

Agent de développement stratégique
APECA Nouveau-Brunswick

Laurann Hanson

Directrice des ressources humaines
Ville de Moncton

Lydia Jaillet

2^e Vice-présidente
Syndicat des employé(e)s des secteurs publics
et privés du Nouveau-Brunswick



VERSION PRÉLIMINAIRE

Danny King

1^{er} Vice-président
Fédération syndicale du Nouveau-Brunswick

Raymond Léger

Représentant en recherche
Syndicat canadien des employés du secteur public

Heather MacLean

Coordinatrice de projets et de politiques
Association de camionnage des provinces de l'Atlantique

Jim McIntyre

Directeur des ressources humaines – Siège
Social ITS
J.D. Irving Itée

Cheryl McLaughlin-Basque

Conseillère en orientation – Services aux étudiants
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
Campus Dieppe

Rob Mullaly

Service Canada
Services stratégiques

Aline Munro

Doyenne
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Johanne Perron

Coordinatrice
Coalition pour l'équité salariale

Allison Porter

Présidente
Conseil 4-H du N.-B. Itée
Organisation APANB

Mark Robar

Agent d'affaires
Boulangerie, confiserie, ouvriers du tabac et broyeurs de grains, Section locale 406

Liette Laplante

Représentante des étudiants
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Lise Lévesque

Membre de l'équipe de négociation AFPC Table 1, Unités de Négociations du Conseil du Trésor

Peter H. McGill

Directeur
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Patrick McLaughlin

Directeur, Développement organisationnel / recrutement
J.D. Irving Itée

Max Michaud

Vice-président - Région Atlantique
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

H. Douglas J. Mullin

Président SRC
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Paul O'Driscoll

Président
Chambre de commerce du Grand Moncton

David Plante

Vice-président
Manufacturiers & exportateurs canadiens
Division du Nouveau-Brunswick

Linda Porter

Personne-ressource
Conseil 4-H du N.-B. Itée
Organisation APANB

Kristina Rogers

Gestionnaire AHRDA
Conseil des autochtones du Nouveau-Brunswick



VERSION PRÉLIMINAIRE

Valerie Roy

Présidente-directrice générale
Chambre de commerce du Grand Moncton

Andrew L. Steeves

Vice-président
Groupe ADI inc.

Darren Zwicker

Directeur, Recrutement
Ressources humaines
J.D. Irving Itée

