

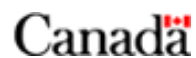


Consultations régionales

Saskatchewan

Sommaire des résultats

Le 19 octobre 2004



Avertissement

Le présent rapport fait état des discussions et des opinions des participants relevées telles qu'elles ont eu lieu et ont été exprimées au cours des consultations. Ces points de vue, qui ne sont pas sanctionnés par le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF), Skills/Compétences Canada (SCC) ni par le gouvernement du Canada, représentent les remarques personnelles des participants et le résultat des discussions de groupe.

Remerciements

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Skills/Compétences Canada (SCC) remercient leurs bureaux régionaux et territoriaux de leur participation aux consultations et de leur précieux appui. Ils désirent également témoigner leur reconnaissance aux participants qui ont offert leur temps et leur contribution dans le but commun de promouvoir les métiers spécialisés comme premier choix de carrière au Canada.


 Ce projet est subventionné par le Programme de conseil sectoriel du gouvernement du Canada.

Table des matières

Contexte.....	4
Approche et méthodologie.....	4
Principaux résultats.....	5
Pour aller de l'avant.....	12
Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation.....	15
Annexe B – Liste des participants.....	16
Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion.....	18

Contexte

Le Forum canadien sur l'apprentissage – Canadian Apprenticeship Forum (FCA-CAF) et Compétences/Skills Canada (CSC) ont lancé une vaste consultation régionale dans le cadre d'un projet commun de promotion des métiers spécialisés intitulé « Métiers spécialisés – Une carrière pour bâtir ton avenir ». Les objectifs de la consultation sont les suivants :

- Présenter la campagne nationale « Métiers spécialisés – Une carrière pour bâtir ton avenir »
- Mieux connaître les programmes actuels et prévus dans toutes les régions
- Déterminer les besoins et lacunes en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage dans les régions
- Définir de quelles façons les parties intéressées de la région peuvent utiliser l'initiative nationale pour combler les lacunes et compléter les initiatives régionales
- Repérer les meilleures pratiques pouvant servir à d'autres régions

Approche et méthodologie

Une journée entière de consultation a eu lieu à Regina, le 19 octobre 2004. La sélection des participants visait à attirer des représentants de groupes variés. Les participants ayant répondu à l'invitation ont reçu une trousse comprenant un ordre du jour (voir annexe A), une carte de localisation ainsi qu'un formulaire de description des programmes de promotion actuels.

Des tables rondes ont été placées dans la pièce que tous les participants puissent discuter à fond des questions soulevées par l'animateur. La journée de consultation a attiré quelque 29 participants de milieux et d'organismes divers. La liste des participants est jointe à l'annexe B.

La rencontre a été animée par APCO Worldwide. Y ont également participé la gestionnaire du Projet de promotion des métiers spécialisés, Beverlie Cook, ainsi que le directeur général du Forum canadien sur l'apprentissage, Keith Lancaster, et le directeur général national de Compétences/Skills Canada, François Bélisle. Dans un premier temps, les participants ont eu droit à un exposé général sur la Campagne de promotion nationale des métiers spécialisés et au visionnement des trois messages publicitaires. Par la suite, le directeur général de Compétences/Skills Canada (Saskatchewan), Conrad Pura, et Doug Muir, directeur de l'Apprenticeship and Trade Certification Commission, ont donné un aperçu des campagnes et activités de

promotion des métiers spécialisés dans la province. Par suite des présentations régionales, les participants ont eu l'occasion de signaler d'autres campagnes, initiatives ou activités de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage en Saskatchewan.

Des discussions de groupe ont occupé les participants durant le reste de la journée. Les idées lancées ont été classées par ordre de priorité pour faire avancer les choses.

Les principaux résultats de cette démarche sont décrits ci-dessous.

Principaux résultats

Plusieurs questions ont été soumises aux participants pour lancer la discussion. Voici la liste des questions et un résumé des échanges.

1. Quels programmes de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage existent dans votre région?

Les participants ont cité plusieurs promotions, activités et campagnes provinciales visant à positionner les métiers spécialisés comme un premier choix de carrière et d'inciter les employeurs à embaucher plus d'apprentis et à les conserver à leur emploi. Nous avons pris soin de joindre à l'annexe C la liste complète des programmes nommés par les participants.

2. Existe-t-il des lacunes ou des besoins insatisfaits en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage?

Plusieurs petits groupes comptant une dizaine de participants ont trouvé **un public cible** où il existe clairement une lacune ou un besoin de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage. L'animateur leur a demandé également de décrire en détail **les lacunes** observées au sein de ces publics.

À la fin de la période de discussion, chaque groupe a partagé ses idées avec l'ensemble des participants. Par la suite, on a invité chaque participant à citer les trois plus importants besoins ou lacunes auxquels il faut s'attaquer à court terme. L'ensemble des participants a pu dégager les trois priorités ou besoins les plus importants à l'aide d'un exercice permettant d'attribuer, en toute confidentialité, 10 points à la première priorité, 5 points à la deuxième et, enfin, 2 points à la troisième.

Voici le résultat de cet exercice.

Public cible	Lacunes ou besoins actuels	Points attribués par les participants
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent comprendre les avantages rattachés à l'apprentissage. • Ils doivent comprendre le fonctionnement de l'apprentissage. • Ils doivent comprendre qu'il s'agit d'un investissement et non d'une dépense. • Ils doivent se concentrer sur le recrutement et sur le maintien de l'effectif. • Ils doivent planifier la suite à donner aux départs. • Ils doivent accroître les occasions d'emploi offertes aux jeunes. • Ils doivent comprendre la nécessité d'une main-d'œuvre diversifiée. • Ils craignent les dépenses liées à l'embauche de nouveaux employés et de la formation. • Ils craignent que les apprentis changent d'employeur au terme de la formation. • Il existe une méconnaissance des futurs besoins en main-d'œuvre et de la planification en ce domaine. • Manque de stimulants. • Manque de ressources en matière de formation 	101
Le gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut sensibiliser le gouvernement au fait qu'il faut imposer la reconnaissance des métiers pour être équitable envers toutes les régions et tous les secteurs par rapport aux carrières dans les métiers spécialisés. 	80
Les conseillers en orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Préjugés systémiques contre les métiers. • Il existe des lacunes dans le système scolaire par rapport à la formation des métiers. • Il faut accroître le nombre de conseillers en orientation. • Les conseillers doivent faire la promotion de tous les métiers, non seulement ceux du secteur de la construction. • Il existe des stéréotypes de sexe dans les carrières associées aux métiers. • Il existe des préjugés voulant qu'il faut attirer les travailleurs autochtones dans les métiers de la construction sans leur faire connaître les occasions offertes par d'autres métiers. 	79

Public cible	Lacunes ou besoins actuels	Points attribués par les participants
Les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Ils ont besoin de modèles et de mentors œuvrant dans les métiers spécialisés. • Ils doivent être exposés à tous les métiers, non seulement les métiers exigeant un apprentissage. • Il faut avoir une perception réaliste de la culture du milieu de travail. • Les jeunes acceptent les idées et valeurs de leurs parents et choisissent d'entreprendre des études collégiales et universitaires. • Les jeunes croient que les métiers n'ont pas d'avenir ou qu'il ne s'agit que d'un premier emploi. 	50
Les jeunes du secondaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ils ont besoin de trousse d'information décrivant tous les métiers. • Il faut revaloriser le profil du système d'apprentissage au secondaire. 	31
Les éducateurs en général	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent connaître l'aspect « formation au travail » des métiers. • Ils doivent faire connaître les postes des métiers spécialisés à plus de jeunes. • Ils n'ont pas l'instruction voulue pour enseigner les arts industriels et la sécurité en industrie. • Leur vision se limite aux études collégiales et universitaires. • Ils doivent l'importance de l'éducation et des carrières dans les métiers spécialisés. 	20
Les parents et les membres de la famille	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent accepter que les métiers offrent des postes intéressants. • Leur perception et leur attitude par rapport aux métiers doivent changer. • Au cours des dix dernières années, on a assisté à un engouement pour les carrières universitaires, ce qui a eu pour effet de favoriser les études universitaires. • On doit leur présenter un tableau réaliste des carrières dans les métiers spécialisés. • Les parents exigent toujours le meilleur pour leur enfant. • Ils ne comprennent pas les métiers, les salaires et les démarches à suivre. • Ils ont une perception négative des métiers. 	18
Les gens de métier	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut offrir une forme de reconnaissance aux personnes qui assurent la formation des apprentis. • On doit leur présenter des histoires de succès pour rehausser leur perception d'eux-mêmes et soutenir leur motivation. 	16

Public cible	Lacunes ou besoins actuels	Points attribués par les participants
Les gens de métier en général	<ul style="list-style-type: none"> • Ils doivent élaborer des stratégies de maintien de l'effectif pour conserver les travailleurs qualifiés de la province au cours des divers cycles économiques. 	15
Les consommateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut leur faire comprendre l'importance des gens de métier et cesser de se concentrer sur le coût de la main-d'œuvre. 	11
La Commission d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut adopter une réglementation pour faciliter le passage de l'école secondaire aux métiers. 	9
Les administrations des écoles secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • Elles doivent trouver des moyens de distribution efficaces pour diffuser l'information dans l'école. 	2
Les syndicats	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder plus d'importance à la mise en commun des pratiques exemplaires 	0
Les Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Doivent mieux comprendre <ul style="list-style-type: none"> ➢ Les besoins des employeurs ➢ La marche à suivre pour saisir les occasions offertes par les métiers ➢ La pertinence de l'instruction dans les métiers spécialisés • Les personnes qui influencent les Autochtones les poussent à entreprendre des études universitaires. 	0
Les femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'intérêt • N'aiment pas se souiller • Industrie dominée par les hommes/culture sexiste • Elles entretiennent des préjugés envers les gens de métier. • Elles croient qu'il faut posséder une grande force physique et que les femmes ne peuvent réussir dans ce domaine. • Ne connaissent pas de métiers qui ne sont pas traditionnels, sales ou exigeant sur le plan physique. • Elles sont convaincues qu'il y a de la discrimination sur les chantiers. 	0

3. Comment pouvons-nous combler cette lacune ou ce besoin pour mieux promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés et encourager les employeurs à embaucher des apprentis et à les conserver à leur service (moyens tactiques, outils de promotion, programmes ou activités)?

Comme le démontre l'exercice ci-dessus, les trois besoins ou lacunes jugés prioritaires par les participants étaient les suivants :

1. **Les employeurs** – Comme les employeurs connaissent mal le fonctionnement de l'apprentissage, ils ne créent pas d'occasions d'apprentissage.
2. **Le gouvernement** – Les organismes gouvernementaux ne savent pas qu'il faut imposer la reconnaissance des métiers pour placer les diverses régions et secteurs sur un pied d'égalité.
3. **Les conseillers en orientation** – Ils ont des préjugés contre les métiers et une perception stéréotypée des rôles de chaque sexe dans les métiers et ne connaissent pas les occasions offertes par les métiers (à l'exception du secteur de la construction).

Les petits groupes ont participé ensuite à un remue-méninges visant à évaluer diverses solutions permettant de combler les trois lacunes ou besoins décrits ci-dessus. On a demandé aux participants de se concentrer surtout sur les moyens tactiques et activités de promotion.

Voici un résumé de leurs suggestions.

1. Les employeurs

- Préparer une trousse d'outils pour l'employeur qui comprendra :
 - des modules (Nota : Homebuilders offre huit modules sur la gestion, les ressources humaines et la supervision, entre autres);
 - la procédure de placement après la formation;
 - l'importance de l'apprentissage et de la présence dans l'entreprise d'apprentis bien équilibrés; et
 - une description des avantages de l'apprentissage.
 Assurer la distribution de la trousse :
 - par les associations de secteurs – présentation à leur assemblée générale annuelle et à leurs conférences
 - par les fournisseurs, les consommateurs, les inspecteurs, les organismes de réglementation et les organismes commerciaux liés par contrat.
 - Nota : il est important de communiquer avec ces groupes au cours de l'hiver. Obtenir les renseignements suivants pour que les employeurs s'intéressent à la trousse :

- recherche sur des questions importantes comme la pénurie de travailleurs spécialisés;
- les raisons commerciales justifiant l'embauche des apprentis et leur maintien au sein du personnel;
- le rendement sur l'investissement;
- les histoires à succès;
- d'autres pratiques exemplaires et leçons apprises;
- des champions pour transmettre le message (SATCC, syndicats, SLFDB, SCA, Sask. Homebuilders Assoc. SMPA)
- exiger que tous les intéressés s'engagent dans le développement et la diffusion.
- Fournir l'apprentissage en ressources humaines. Cette formation comprendrait les principes de l'apprentissage, des renseignements sur le régime d'apprentissage, la formation commerciale, la formation en supervision, les relations et les responsabilités employeur-employé dans un projet d'apprentissage.
- Discuter des déductions fiscales avec le gouvernement provincial. Il faut utiliser des stimulants monétaires pour motiver les employeurs.
- Créer un bureau des conférences offrant une liste de conférenciers (SFL, Construction Association, conseils des métiers, associations de métiers, etc.) qui fournissent des conférenciers aux écoles, font des commentaires sur les publications aux enseignants et évaluent les employeurs invités à parler des carrières dans les métiers spécialisés et des problèmes actuels.
- Préparer du matériel de communication qui explique le processus d'apprentissage dans un langage clair en ayant recours à des CD et à des sites Web.
- Mettre au point des programmes de développement économique durable pour l'économie locale pour que les gens de la province ne la quittent pas.
- Les employeurs doivent communiquer directement avec la commission d'apprentissage à l'occasion de rencontres, par exemple.
- Il faut continuer à présenter des Olympiques de compétences et encourager le grand public aux métiers spécialisés.
- Il faut promouvoir les programmes scolaires auprès des employeurs pour faire connaître les canaux de communication qui existent déjà pour renseigner les jeunes et leurs parents, des programmes comme Une journée au travail avec vos enfants. La commission scolaire peut envoyer une lettre aux nouveaux employeurs et aux employeurs existants pour leur faire connaître ces programmes. La Chambre de commerce peut en faire de même.
- Offrir des stimulants aux employeurs pour les inciter à faire appel à des jeunes pour combler des postes dans les métiers ou dans le secteur technologique au cours de l'été (faire la promotion des occasions et des avantages).

2. Le gouvernement

- Il faut organiser une rencontre entre le gouvernement et un regroupement de tous les intéressés. Il faut établir un plan stratégique fondé sur des objectifs communs.
- Le processus doit enregistrer les plaintes des consommateurs ainsi que des données démontrant au gouvernement le besoin d'avoir des gens de métier formés et reconnus.
- Faire valoir le côté humain des besoins et des avantages d'une reconnaissance obligatoire des métiers.
- Démontrer l'importance de la reconnaissance professionnelle en donnant des exemples de sécurité accrue, d'amélioration de la qualité et de meilleure protection du consommateur.
- Insister sur le fait que le gouvernement doit maintenir ses investissements dans une main-d'œuvre qualifiée pour assurer la croissance économique et la qualité de vie.
- Fournir des renseignements conformes aux tendances observées dans l'ensemble du pays et offrir une mobilité nationale.
- Faire connaître des histoires à succès.
- Sensibiliser le gouvernement à la nécessité de rendre l'apprentissage obligatoire.
- Adapter le système d'éducation aux exigences durables de l'emploi local par le biais de SIAST, des impôts et de divers projets. Donner la priorité aux métiers locaux.

3. Les conseillers en orientation

- Les conseillers ont besoin d'une trousse d'information complète sur les métiers spécialisés ainsi qu'une liste des possibilités offertes aux gens de métier. Fournir des outils et des ressources pour mieux connaître les métiers.
- Les conseillers ont besoin d'une définition claire et d'un portrait réaliste des carrières dans les métiers spécialisés.
- Les conseillers ont besoin d'une formation dans les métiers spécialisés au cours de leur propre formation d'enseignant pour mieux connaître les choix offerts par les métiers. Un module de leur formation devrait expliquer l'ensemble des métiers et inviter des conférenciers.
- Offrir aux éducateurs et aux conseillers des cours d'appoint sur les postes présents dans les métiers spécialisés.
- Les employeurs devraient offrir des visites de leur entreprise aux enseignants et aux conseillers en orientation.
- Faire appel à une personne de métier pour pallier le nombre insuffisant de conseillers en carrières.
- Demander à des gens de métier locaux, y compris des entrepreneurs et des apprentis, de faire des exposés en classe (cet élément pourrait être intégré à la trousse des enseignants).
- Encourager les parents travaillant dans les métiers à décrire leur poste en classe.

- Encourager les éducateurs à participer à des stages ou à faire des stages de travail dans les métiers.
- Présenter des exposés et distribuer de l'information à l'occasion des conférences des enseignants.
- Il faut consacrer plus de ressources financières au recrutement et à l'embauche de conseillers en carrières.

Pour aller de l'avant

Pour dégager des tendances et les idées les plus populaires dans l'ensemble du groupe, on a invité chaque participant à placer des points sur les trois idées jugées les plus importantes et les plus susceptibles de faire avancer les choses.

Voici un résumé de cet exercice :

Catégorie	Idée	Nombre de votes
Le gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut organiser une rencontre entre le gouvernement et un regroupement de tous les intéressés. 	18
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer une trousse d'outils pour l'employeur qui comprendra : <ul style="list-style-type: none"> ➢ des modules; ➢ la procédure de placement après la formation; ➢ les raisons justifiant l'importance de l'apprentissage; et ➢ une description des avantages. • Assurer la distribution de la trousse : <ul style="list-style-type: none"> ➢ par les associations de secteurs – présentation à leur assemblée générale annuelle et à leurs conférences ➢ par les fournisseurs et les consommateurs • Obtenir les renseignements suivants pour que les employeurs s'intéressent à la trousse : <ul style="list-style-type: none"> ➢ recherche; ➢ les raisons commerciales; ➢ les histoires à succès; ➢ d'autres pratiques exemplaires et leçons apprises; ➢ des champions pour transmettre le message; et ➢ exiger que tous les intéressés s'engagent dans le développement et la diffusion. 	18
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseillers ont besoin d'une trousse d'information complète sur les métiers spécialisés ainsi qu'une liste des possibilités offertes aux gens de métier. Fournir des outils et des ressources pour mieux connaître les métiers. 	10

Catégorie	Idée	Nombre de votes
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Créer un bureau des conférences offrant une liste de conférenciers qui fournissent des conférenciers aux écoles, font des commentaires sur les publications aux enseignants et évaluent les employeurs invités à parler des carrières dans les métiers spécialisés et des problèmes actuels. 	8
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Les conseillers ont besoin d'une formation dans les métiers spécialisés au cours de leur propre formation d'enseignant pour mieux connaître les choix offerts par les métiers. 	4
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Demander à des gens de métier locaux, y compris des entrepreneurs et des apprentis, de faire des exposés en classe (cet élément pourrait être intégré à la trousse des enseignants). 	4
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs devraient offrir des visites de leur entreprise aux enseignants et aux conseillers en orientation. 	3
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Préparer du matériel de communication qui explique le processus d'apprentissage dans un langage clair en ayant recours à des CD et à des sites Web. 	2
Les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Il faut continuer à présenter des Olympiques de compétences et encourager le grand public aux métiers spécialisés. 	2
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Offrir aux éducateurs et aux conseillers des cours d'appoint sur les postes présents dans les métiers spécialisés. 	1
Les conseillers	<ul style="list-style-type: none"> Présenter des exposés et distribuer de l'information à l'occasion des conférences des enseignants. 	1

Une fois les idées prioritaires énumérées, on a invité les participants à devenir membres d'une équipe de mise en œuvre provinciale. Celle-ci élaborera une stratégie provinciale fondée sur les renseignements recueillis au cours de la consultation. Le comité qui travaillera avec la chargée de projet, Beverlie Cook, discutera des ressources nécessaires et de l'utilisation des programmes existants pour aller de l'avant.

Les personnes suivantes se sont proposées pour constituer l'équipe locale :

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Conrad Pura | Compétences/Skills Canada (Saskatchewan)
Saskatchewan Labour Force Development |
| 2. Gord Heidel | Compétences/Skills Canada (Saskatchewan) |
| 3. Valerie Overend
Denis Caron | SIAST |
| 4. Doug Muir | Commission d'apprentissage |
| 5. Garth Ivey | Saskatchewan Building Trades |
| 6. Michael Fougère | Saskatchewan Construction Association |
| 7. Ken McKinlay | Saskatchewan Homebuilders Association |
| 8. Jim Marcia | SGEU |

Annexe A – Ordre du jour de la journée de consultation



Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir Ordre du jour de la journée de consultation

**Date : jeudi 19 octobre 2004
Endroit : Hôtel Saskatchewan**

8 h 30 – 9 h	Inscription et service de rafraîchissements
9 h – 9 h 30	Mot de bienvenue et présentations
9 h 30 – 10 h 30	Présentation de la campagne « Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir »
10 h 30 – 10 h 45	Pause
10 h 45 – 11 h 30	Table ronde : Dresser la liste des programmes et campagnes de promotion régionales des métiers spécialisés et de l'apprentissage
11 h 30 – 12 h 15	Discussion de groupe : Trouver les programmes et campagnes en cours dans la région
12 h 15 – 12 h 45	Dîner
12 h 45 – 13 h 30	Table ronde : Dresser la liste des lacunes ou besoins non satisfaits en matière de promotion des métiers spécialisés et de l'apprentissage
13 h 30 – 14 h 15	Discussion de groupe : Énumération des lacunes et besoins prioritaires
14 h 15 – 14 h 30	Pause
14 h 30 – 15 h 15	Table ronde : Les occasions de collaboration
15 h 15 – 15 h 45	Discussion de groupe : Établir un plan d'action pour aller de l'avant
15 h 45 – 16 h	Levée de la séance

Annexe B - Liste de participants

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
1	Ken	Ahl		CLR
2	Judy	Behrns		Regina Public Shools
3	Bert	Boyer	Directeur administratif	International Association of Bridge, Structural, Ornamental & Reinforcing, Ironworkers Local 771
4	Ken	Busch	Coordonnateur de la formation	Saskatchewan Piping Industry Joint Training Board
5	Dennis	Carrigan	Compétences/Skills Canada (Saskatchewan), administrateur	
6	Gladys	Downing	Directeur administratif	International Union of Operating Engineers, Local 870
7	Michael	Fougère	Directeur général	Saskatchewan Construction Association
8	Christel	Gee	Spécialiste travail-études	Regina Catholic School Board
9	Sandra	Greenough		SLFDB
10	Gord	Heidel		
11	Garth	Ivey	Directeur administratif	Saskatchewan Provincial Building & Construction Trades Council
12	Jim	Marcia		SGEU
13	Sid	Matthews	Directeur général	Construction Labour Relations Association of Sask.
14	Ken	McKinlay	Directeur général	Saskatchewan Home Builders Association
15	Paul	McLellan	Président	Alliance Energy Ltd.
16	Michael	McPherson	Directeur général	Human Resource Services, Sask. Housing Authorities
17	Alan	Mills		SLFDB
18	Doug	Muir	Administrateur	Apprenticeship and Trade Certification Commission
19	Valerie	Overend	Facilitatrice, FMT	Industrial Division, SIAST Wascana Campus
20	Al	Page	Gestionnaire de projet	Construction Careers Services, Regina
21	Terry	Parker	Représentant	International Brotherhood of Painters and Allied Trades, Local 739
22	Conrad	Pura	Coordonnateur de projet	Saskatchewan Labour Force Development Board
23	Chuck	Rudder	Directeur administratif	International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, Local 119
24	Alice	Russell	Directeur général	Regina Homebuilders Association
25	Megan	Shingle		SFL

	Prénom	Nom	Poste	Organisme
26	Carrie	Stettner	Spécialiste des ressources humaines	Apprenticeship and Trade Certification Commission
27	Blaine	Stoll		SGEU
28	Toni-Lynn	Welwood	Coordonnatrice de projet	Saskatchewan Labour Force Development Board
29	Denis	Caron	Doyen du secteur industriel	SIAST

Annexe C – Programmes régionaux et activités de promotion

La consultation a permis aux participants de fournir des renseignements sur les programmes et activités de promotion en cours dans la région. Cette information a été inscrite dans le tableau ci-dessous qui ne reflète que les renseignements recueillis lors de la rencontre. Il ne faut pas y voir un appui de Compétences/Skills Canada ou du FCA-CAF.

Nom du programme	Commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Apprenticeship Works	<ul style="list-style-type: none"> Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs spécialisés Les étudiants de 12^e année du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> Faire la promotion de l'apprentissage et expliquer son fonctionnement 	<ul style="list-style-type: none"> Trousses d'information Dépliants et autres publications offrant des renseignements sur les cours, les descriptions d'emploi, etc. Courriel : Apprenticeship@sasked.gov.sk.ca www.saskapprenticeship.ca
Compétences/ Skills Canada	<ul style="list-style-type: none"> RHDCC Industrie locale 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les jeunes à envisager une carrière dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> Site Web Exposés en classe Présentoirs Brochures Camps Courses de boîtes de carton

Nom du programme	Commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
Industry Education Council	<ul style="list-style-type: none"> 5 commissions scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> Écoles secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> Métiers 	<ul style="list-style-type: none"> Activités pratiques
Métiers du secteur de la construction		<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes Les éducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation aux métiers et aux choix de carrières 	<ul style="list-style-type: none"> Brochures Rencontres Information interactive sur les carrières à partir d'un ordinateur
Smart Conference	<ul style="list-style-type: none"> Saskatoon Construction Association 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion 	<ul style="list-style-type: none"> Pratique Brochures
Spend a Day	<ul style="list-style-type: none"> SGEU 	<ul style="list-style-type: none"> Youth 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Activités pratiques
Crew Call	<ul style="list-style-type: none"> SMPIA 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes et autres personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Occasions dans les sections du film et de la vidéo Récompense financière Lieu de création 	<ul style="list-style-type: none"> Calendrier du SIAST Site Web Brochures de promotion
Construction Careers Projects, Joint Training Centre	<ul style="list-style-type: none"> SIIT 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes Autochtones et autres personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Occasions offertes dans le secteur de la construction Emploi débouchant sur une carrière 	<ul style="list-style-type: none"> Salon des carrières Présentoir et exposés (matériel de promotion limité et fiches d'information) Visites des réserves
Work Study Program @ Cochrane High School	<ul style="list-style-type: none"> Regina Public S.D. 	<ul style="list-style-type: none"> De la 10^e à la 12^e année - 14 semaines emploi à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> Vous pouvez réussir dans la vraie vie 	
Community Networks	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat établi entre les écoles publiques de Regina, les écoles catholiques de Regina, les écoles 	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants Les éducateurs Les membres de la communauté Les parents 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les programmes d'études menant à des carrières Apprentissage expérimental 	<ul style="list-style-type: none"> Ateliers pour les étudiants, activités et jeux Événements spéciaux Activités pour les enseignants

Nom du programme	Commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
	de Qu'Appelle Valley ainsi que les commerces et organismes de la collectivité			
SASKWITT	<ul style="list-style-type: none"> Condition de la femme, gouvernement de la Saskatchewan 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Encourage les fillettes et les femmes à envisager de faire carrière dans les métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> Site Web : www.swo.gov.sk.ca/org.aspx?p0=1006 Conférenciers Atelier Bandes vidéo Ressources éducatives
She's Making Choices (en français et en anglais)	<ul style="list-style-type: none"> SASKWITT 	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des ressources non sexistes pour la classe Présenter aux jeunes des postes dans les métiers et dans le secteur de la technologie Présenter aux jeunes des femmes engagées dans les métiers et dans le secteur de la technologie 	<ul style="list-style-type: none"> Affiches Publipostage envoyé aux écoles Bande vidéo Plans des leçons Bureau des conférenciers
Indian & Metis Girls Exploring Trades and Technology (IMGETT)		Principaux publics <ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 13 et de 14 ans Les Autochtones Publics secondaires <ul style="list-style-type: none"> Les parents 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontrer des femmes des Premières Nations qui travaillent en industrie et dans le secteur de la technologie Découvrir les carrières offertes par les métiers et le secteur de la technologie Réaliser des projets d'atelier à l'aide d'outils à main et d'outils électriques 	<ul style="list-style-type: none"> Dépliants d'information Exposés en classe Appels téléphoniques aux écoles, aux organismes et aux bureaux des bandes Camp
Choosing the Beat	<ul style="list-style-type: none"> IMGETT 	Principaux publics	<ul style="list-style-type: none"> Provoquer une discussion en 	<ul style="list-style-type: none"> Affiches

Nom du programme	Commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
of her own Drum		<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes du primaire et du secondaire • Les Autochtones Publics secondaires <ul style="list-style-type: none"> • Les éducateurs 	classe sur les changements touchant le rôle des hommes et des femmes dans la société <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour les femmes de travailler dans des domaines dominés par les hommes • Récompenses et défis des carrières dans les métiers, dans le secteur de la technologie, les opérations et les sciences 	<ul style="list-style-type: none"> • Publipostage à toutes les écoles de la Saskatchewan
Putting knowledge to work	<ul style="list-style-type: none"> • SIAST 	<ul style="list-style-type: none"> • Divers métiers • Tous les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire la promotion des choix de carrières au sein du SIAST 	<ul style="list-style-type: none"> • Affiches • www.gosiaast.com
Are you the Right Woman for the Job?	<ul style="list-style-type: none"> • SIAST 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes • Les Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseigner les femmes sur les métiers et sur la technologie • Moyens d'auto-évaluation • Information sur la formation et sur l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonces imprimées (journaux) • Affiches • Séances d'information
Women In Technology (WITECH) Exploratory Course (Industrial Division/ Technology Division)	<ul style="list-style-type: none"> • SIAST 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes adultes • Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Occasion d'explorer les programmes de formation offerts dans les technologies du génie • Insertion dans un environnement de formation pratique et réaliste • Occasion de travailler avec des femmes occupant des postes de techniciennes et de technologues de génie 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonces imprimées (journaux) • Livret et dépliants d'information • Affiches • Exposés en classe
Young Womens' Conference	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences/Skills Canada • SIAST 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes • Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter plusieurs femmes de métier à des étudiantes de 11^e et de 12^e années 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépliants d'information • www.skillscanadasask.com

Nom du programme	Commanditaire	Principaux publics cibles	Messages clés	Moyens de promotion tactiques
	<ul style="list-style-type: none"> • SC Sask 		<ul style="list-style-type: none"> • Présenter aux jeunes femmes des activités de métier dans un environnement motivant • Faire à des jeunes femmes des compétitions de métier et les encourager à participer 	<ul style="list-style-type: none"> • Publipostage
GETT Alumnae Workshops	<ul style="list-style-type: none"> • SIAST/Sask WITT 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes • Les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des mécanismes de soutien aux filles souhaitant faire carrière dans les métiers ou dans le secteur de la technologie • Fournir des renseignements permettant d'avoir accès à la formation et de décrocher un emploi dans les métiers ou dans le secteur de la technologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Publipostage
Kindergarten Project	<ul style="list-style-type: none"> • SIAST/SaskWITT 	<p>Principaux publics</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes du primaire <p>Publics secondaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les éducateurs et les parents 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir en classe des jeunes femmes portant des bottes de travail • Offrir aux jeunes la possibilité d'exécuter des tâches faciles des métiers 	<p>Exposés en classe et postes d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fileter une tige dans une base de métal • Attacher des fils électriques • Réparer une chaîne • Poste de casques : s'habiller comme une personne de métier • Autres