



MINING INDUSTRY  
HUMAN RESOURCES COUNCIL

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIERE

## Guide de planification pour les programmes du gouvernement fédéral



## Guide de planification pour les programmes du gouvernement fédéral

### Table des matières

Introduction	Page 2
Liste des programmes et des outils	Page 3
Avantages et désavantages	Page 4
Scénarios du processus d'évaluation	Page 4
Description des programmes et des outils	Page 8
Renseignements	Page 13

Le Guide de planification pour les programmes fédéraux est le fruit d'une coopération entre le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et l'Association minière du Canada (AMC).



### Introduction

L'industrie minière du Canada est hautement cyclique et de plus en plus implantée dans les régions éloignées. Ces caractéristiques peuvent rendre cette industrie vulnérable aux circonstances qui entraînent un décalage entre l'offre et la demande de travailleurs qualifiés en raison de facteurs géographiques ou socioéconomiques.

Le *Guide de planification pour les programmes fédéraux* présente un survol des programmes et des outils du gouvernement fédéral accessibles à l'industrie minière. Le *Guide de planification* établit les paramètres pour prendre des décisions éclairées au sujet des programmes et des outils du gouvernement fédéral qui peuvent aider à atténuer les pressions découlant de la difficulté à attirer, recruter et retenir des travailleurs qui possèdent les bonnes compétences au bon moment et au bon endroit.

Le *Guide de planification* est utile pour les entreprises qui peuvent répondre «oui» aux questions suivantes :

- Vos activités à court et à moyen terme nécessiteront-elles des employés additionnels qui ont les compétences nécessaires que votre entreprise ne possède pas actuellement?
- Avez-vous de la difficulté à recruter et à retenir des employés qui possèdent les compétences dont vous avez besoin?

Le *Guide de planification pour les programmes du gouvernement fédéral* est destiné aux gestionnaires des ressources humaines (RH) dans l'industrie minière. Il sera également utile aux gestionnaires des grandes sociétés et aux employés des petites sociétés d'exploitation et d'exploration minières, en particulier pour les sociétés qui n'ont pas de service de planification des RH. Le *Guide de planification* aidera les gestionnaires à mieux connaître les programmes du gouvernement fédéral visant à accroître la participation de groupes sous-représentés au sein de la main-d'œuvre canadienne (c.-à-d., les jeunes, les femmes, les Autochtones et les récents Canadiens). Le *Guide de planification* décrit les avantages et les désavantages de recourir à certains programmes du gouvernement fédéral. On y présente un processus d'évaluation pour aider les lecteurs à déterminer comment chaque programme peut contribuer à répondre aux besoins en RH de leur entreprise.

Le *Guide de planification pour les programmes du gouvernement fédéral* vous montre comment déterminer dans quelle mesure vous devriez chercher à l'extérieur de votre territoire immédiat pour recruter les travailleurs dont vous avez besoin pour votre société ou vos activités de projet. L'embauche de travailleurs à l'échelle locale peut créer des possibilités pour les sociétés minières et les collectivités et devrait être au centre d'une stratégie de RH dès le début d'un projet. L'embauche de travailleurs à l'extérieur de la localité est justifiée lorsque vous avez établi qu'il est impossible de recruter ou de former les travailleurs qualifiés requis à l'échelle locale. Beaucoup de programmes sont également offerts à l'échelle provinciale et territoriale. Le *Guide de planification* porte principalement sur les programmes fédéraux, mais il offre aussi une description des différentes ententes conclues entre les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux dans le secteur des programmes de main-d'œuvre.

Lorsque vous aurez déterminé où chercher, le *Guide de planification* attire votre attention sur les programmes et les outils qui peuvent vous aider. Vous pouvez en savoir plus au sujet des programmes et des outils mentionnés dans ce guide en communiquant avec le Conseil des RHIM. Il faut préciser que certains programmes du gouvernement fédéral sont davantage de nature réglementaire et comportent donc des critères plus rigoureux pour avoir accès aux ressources humaines potentielles. Par exemple, le cadre réglementaire du gouvernement du Canada pour les programmes d'immigration est beaucoup plus structuré que d'autres programmes destinés principalement à faciliter le processus de formation et de recrutement ou à appuyer expressément l'emploi parmi les groupes sous-représentés, comme les Autochtones et les femmes. En connaissant mieux les programmes du gouvernement fédéral, votre société minière pourra prendre des décisions plus éclairées.

## Liste des programmes et des outils

Le *Guide de planification* renferme de l'information sur les éléments suivants :

- Signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA)
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)
- Programme des travailleurs étrangers temporaires
- Programme des travailleurs qualifiés
- Programme des candidats des provinces (PCP)
- Programme de permis de travail hors campus
- Catégorie de l'expérience canadienne
- Accords de développement du marché du travail (ADMT)
- Ententes relatives au marché du travail (EMT)

En plus des initiatives susmentionnées, plusieurs autres outils et programmes spécifiques au secteur minier sont présentés :

- Maîtriser l'intégration des Autochtones au secteur minier
- Explorer la diversité
- Programme de MentorVirtual de l'industrie minière

## Avantages et désavantages

Les répercussions des problèmes d'offre et de demande de ressources humaines posent des défis, comme la possibilité d'une hausse des coûts, mais elles offrent également des avantages. Le *Guide de planification pour les programmes du gouvernement fédéral* vise à minimiser les coûts et à maximiser les avantages de recourir aux programmes et aux outils du gouvernement fédéral. Les programmes ne seront pas tous utiles pour toutes les sociétés minières dans toutes les circonstances. Savoir ce que certains programmes peuvent offrir à un organisme est la première étape pour éviter les coûts de renonciation de ne pas tirer profit de ces programmes et pour éviter les coûts directs de participer à des programmes qui ne sont pas conçus pour répondre aux besoins précis d'un organisme.

Cette situation n'est nulle part aussi apparente que dans les programmes conçus pour réglementer le recrutement et l'embauche de travailleurs étrangers. La décision de recruter des travailleurs étrangers nécessite une évaluation attentive des coûts sous-jacents, du temps requis et des hypothèses. Souvent, les avantages perçus d'embaucher des travailleurs étrangers découlent en fait de circonstances qui créent des avantages marginaux plutôt que des avantages comparatifs. Les avantages marginaux découlent de circonstances qui satisfont à peine aux exigences d'un taux de rendement interne acceptable. Un investissement dans des avantages marginaux pourrait entraîner une baisse de productivité avec le temps. Les avantages comparatifs, par contre, découlent de la capacité d'une société minière de réaliser des activités ou des projets avec des coûts de renonciation inférieurs à ce qu'il ne lui serait possible autrement. Réagir aux circonstances immédiates qui limitent l'accès aux avantages comparatifs à court terme est souvent la façon la plus efficace de faire face aux contraintes en matière de ressources humaines à long terme.

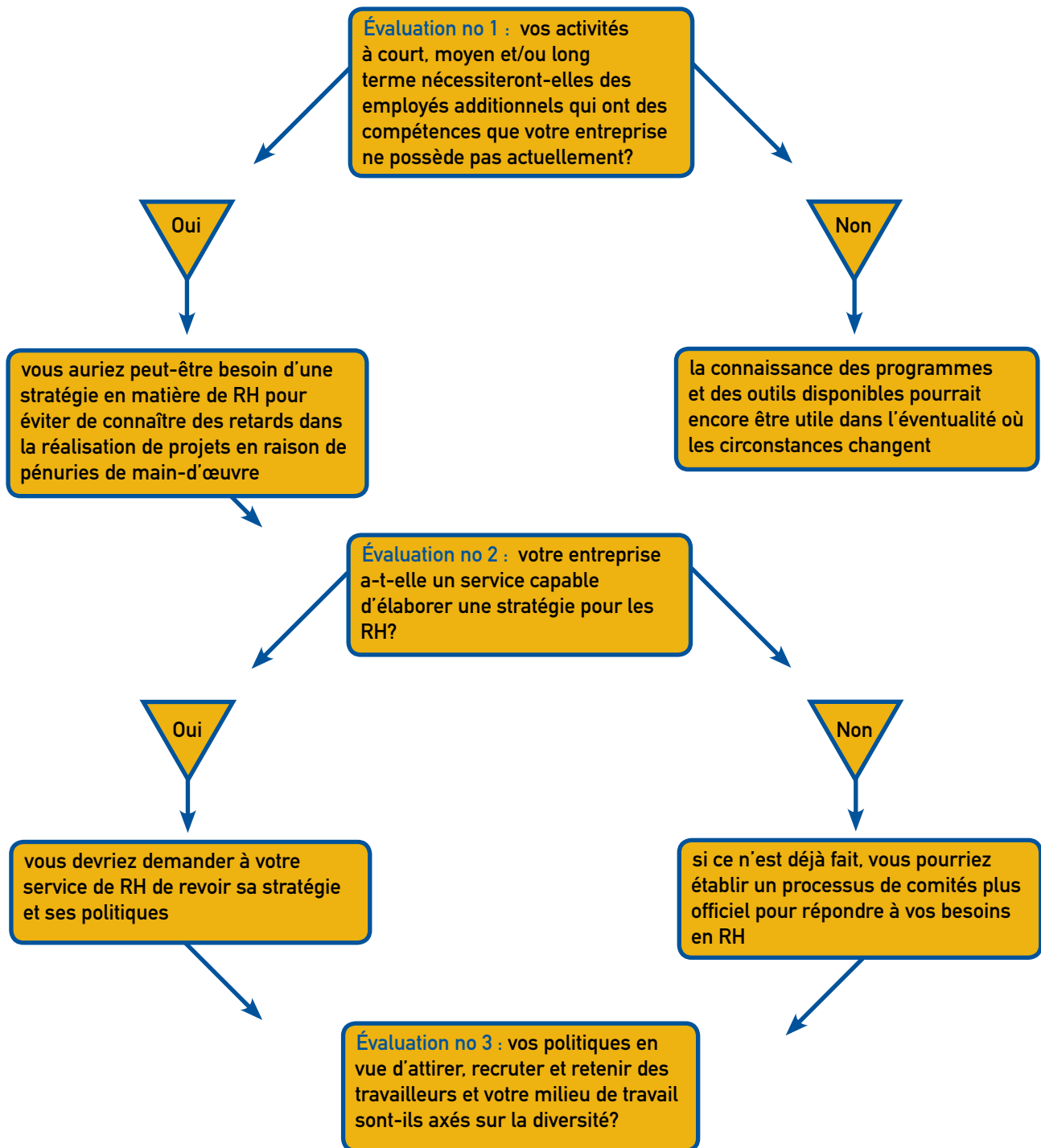
Si elles sont bien gérées, les circonstances qui ont créé les avantages marginaux d'opter pour le recrutement à l'étranger peuvent être remplacées par des circonstances qui favorisent un avantage comparatif (par ex., avoir facilement accès à une main-d'œuvre hautement qualifiée et compétente à l'échelle locale). En règle générale, la priorité devrait être accordée au

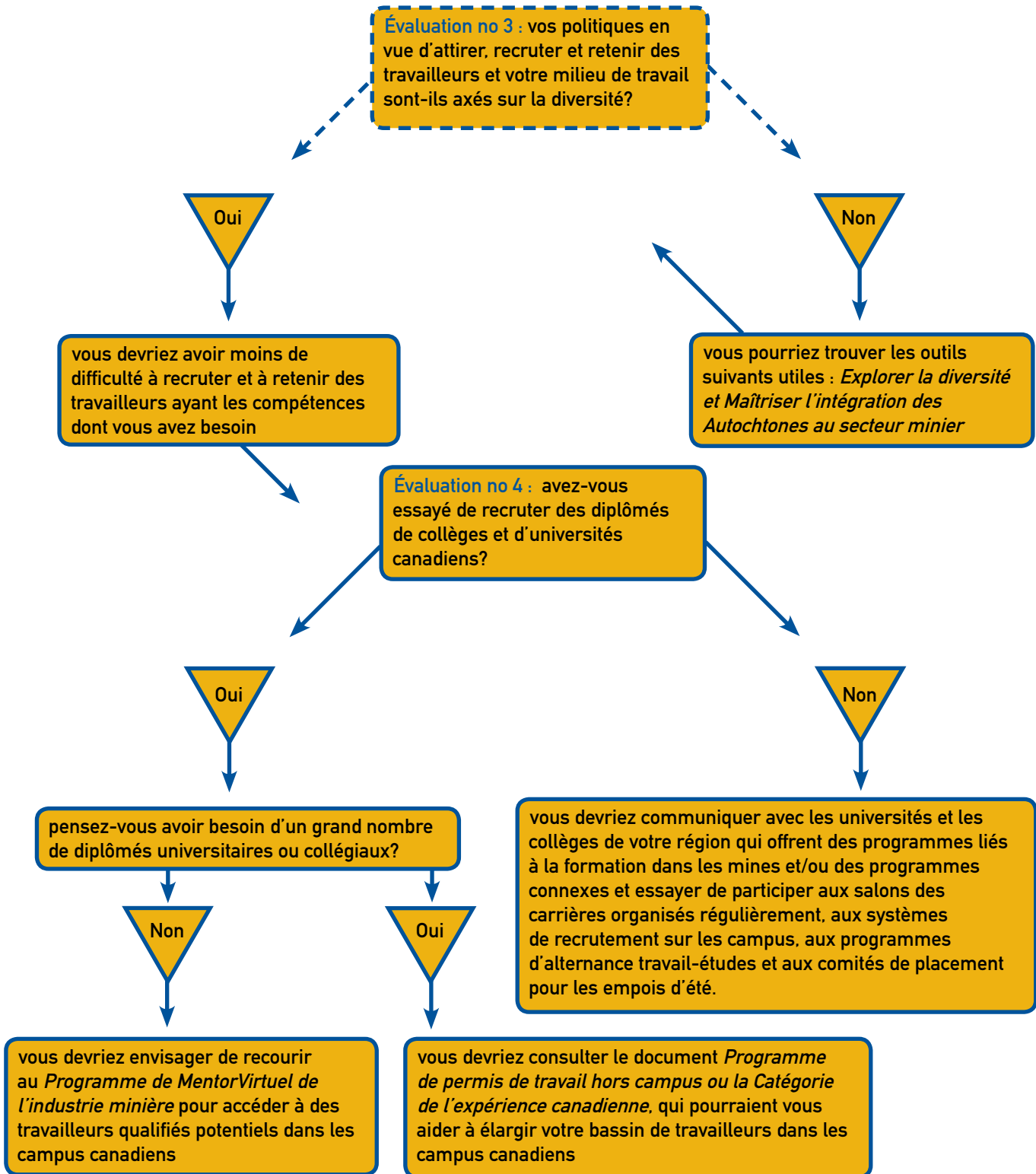
recrutement à l'échelle locale, provinciale et nationale avant de chercher à recruter des travailleurs à l'étranger. Toutefois, certaines circonstances ne peuvent être changées dans des délais suffisants et, par conséquent, nécessitent le recrutement de travailleurs étrangers en raison des avantages marginaux créés par ces circonstances.

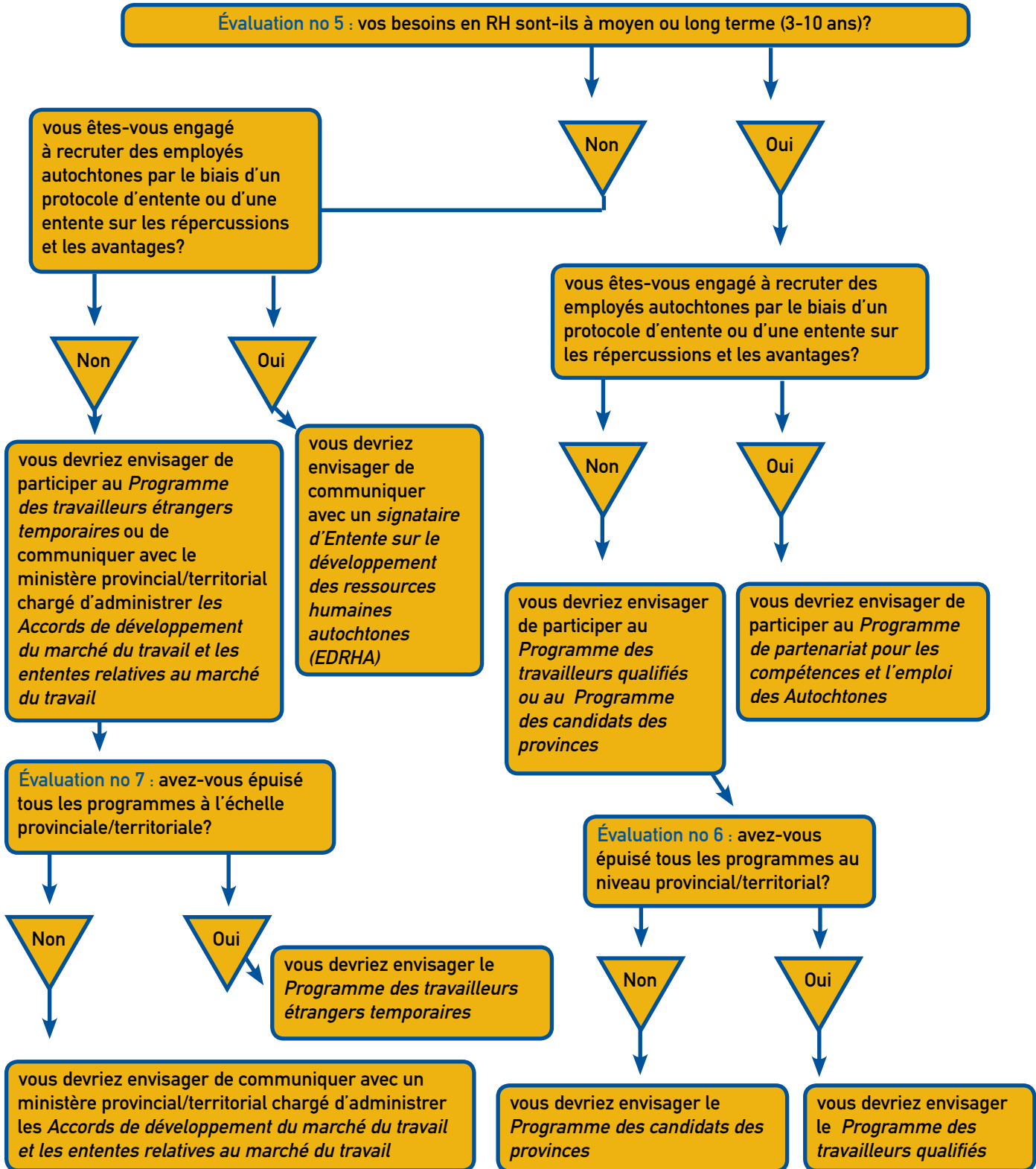


## Scénarios du processus d'évaluation

Le processus d'évaluation suivant devrait être considéré comme un point de départ pour déterminer les outils et les programmes qui seront les plus utiles en fonction des circonstances. Les évaluations sont fondées sur la réponse à une question précise et il ne faudrait pas supposer que les choix proposés sont mutuellement exclusifs. On peut utiliser une combinaison d'outils et de programmes. Le choix des outils et des programmes dépendra des capacités et des contraintes de temps du personnel dans votre service de ressources humaines.







## Description des programmes et des outils

Pour obtenir des renseignements précis au sujet des programmes touchant les immigrants ou pour vous adresser à un consultant en immigration accrédité, vous pouvez communiquer avec l'Association canadienne des conseillers professionnels en immigration (ACCPI) ou la Société canadienne de consultants en immigration (SCCI) :

- ACCPI : <http://www.capic.ca/>
- SCCI : <http://www.csic-scci.ca/>

### **Explorer la diversité : Guide de l'employeur pour attirer, recruter et retenir une main-d'œuvre diversifiée**

Le guide *Explorer la diversité* du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière met en lumière les pratiques et les outils de l'industrie en vue d'attirer, recruter et retenir les talents provenant d'une pluralité de groupes cibles. Ce guide porte particulièrement sur les femmes, les néo-Canadiens, les jeunes, les travailleurs adultes et les travailleurs d'autres industries. On peut trouver de l'information en vue d'attirer, recruter et retenir les Autochtones dans *Maîtriser l'intégration des Autochtones au secteur minier* (un produit élaboré conjointement par le Conseil des RHIM et le Conseil de développement des ressources humaines autochtones). Les références à l'«industrie minière» dans ce document englobent toutes les étapes du cycle minier : exploration, développement, exploitation et remise en état.

Ce guide est fondé sur les recherches ainsi que sur l'expertise et les stratégies d'innovation actuellement déployées au sein de l'industrie minière. Il renferme des idées et des exemples inspirants provenant de l'intérieur même de l'industrie, des profils généraux et des données précises au sujet des groupes cibles, des ressources documentaires et une série d'outils que vous pouvez utiliser pour élaborer des stratégies pour vos RH qui aideront à diversifier et à renforcer la main-d'œuvre de votre société minière.

Vous pouvez obtenir des copies de ce guide en communiquant avec le Conseil des RHIM.

## *Maîtriser l'intégration des Autochtones au secteur minier*

*Maîtriser l'intégration des Autochtones au secteur minier* est une série de cinq modules d'autoformation qui montrent comment un organisme peut devenir un milieu de travail vraiment inclusif pour une des communautés d'intérêts les plus influentes du secteur minier : les Autochtones. Élaboré en consultation avec l'industrie et représentant le fruit des recherches et des connaissances les plus récentes dans le domaine, *Maîtriser l'intégration des Autochtones* est une feuille de route pour les milieux de travail désireux de favoriser l'inclusion et le renforcement de l'économie canadienne. Découvrez un ensemble d'outils complets pour mettre en place une stratégie d'intégration des Autochtones qui fonctionne vraiment. Les cinq modules sont les suivants :

- Le plan de mise en œuvre pour l'intégration des Autochtones
- Le juste retour des choses : de l'exclusion à l'inclusion
- Les communications interculturelles
- Recrutement, maintien en emploi et avancement
- Partenariats et alliances

On peut se procurer cet outil en s'adressant au Conseil des RHIM.

### **Programme de permis de travail hors campus**

Le *Programme de permis de travail hors campus* permet à certains étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus tout en poursuivant leurs études. Pour être admissible, un étudiant étranger doit être inscrit à temps plein à un établissement d'enseignement postsecondaire public participant ou à un programme approuvé à un établissement d'enseignement privé admissible. Les étudiants étrangers peuvent travailler à temps plein à l'extérieur du campus pendant les pauses régulières et entre les semestres de leurs études à temps plein. Ce programme pourrait intéresser les entreprises qui envisagent d'embaucher des étudiants à des postes liés aux mines pendant l'été.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/etudier/travailler-horscampus.asp>

### **Catégorie de l'expérience canadienne**

Les travailleurs étrangers temporaires ou les étudiants étrangers qui ont obtenu leur diplôme au Canada peuvent posséder les qualités nécessaires pour réussir la transition de la résidence temporaire vers la résidence permanente. Ces deux groupes connaissent bien la société canadienne et ils peuvent contribuer à l'économie et au marché du travail du Canada. Ils doivent connaître l'anglais ou le français et avoir une expérience de travail admissible. Ce sont d'excellents candidats pour être recrutés par l'industrie minière, puisqu'ils sont souvent très motivés et peuvent faire une excellente contribution au milieu de travail.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/index.asp>

### **Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière**

Le *Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière*, administré par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, offre aux étudiants des programmes d'études postsecondaires dans le secteur minier la possibilité d'établir une relation de mentorat virtuel positive avec des travailleurs exceptionnels de l'industrie. Les étudiants établiront une relation virtuelle avec un rôle modèle positif et pourront avoir facilement accès à des conseils qui les aideront à tirer profit des perspectives d'emploi dans le secteur minier canadien.

Pour de plus amples renseignements au sujet du *Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière*, communiquez avec le Conseil des RHIM ou consultez le site Web du programme :

<http://www.acareerinmining.ca/minementor/>

### **Liste des universités et des collègues**

Le Conseil des RHIM tient à jour une base de données d'universités et de collègues qui offrent des programmes d'études dans le secteur minier. Vous pouvez accéder à cet outil par le biais du site Web *Exploitez vos ressources*. Cette base de données est interrogeable par programme d'étude ou par province/territoire. Cet outil est utile pour les entreprises qui doivent décider vers

quels établissements d'enseignement elles doivent se tourner lorsqu'elles assistent à des salons des carrières ou lorsqu'elles établissent des partenariats.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant : [http://www.acareerinmining.ca/training\\_f.html](http://www.acareerinmining.ca/training_f.html)

### **Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones**

Le *Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones* (PCEA) est un programme géré à l'échelle nationale qui vise à permettre aux Autochtones d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour participer aux perspectives économiques, comme dans le secteur de l'exploitation minière nordique, les industries pétrolière, gazière et forestière et les projets de mise en valeur de l'hydroélectricité à l'échelle du Canada. L'objectif global du PCEA est d'offrir des emplois durables aux Autochtones dans les principaux secteurs économiques et de procurer des avantages durables aux communautés, familles et personnes autochtones.

Le PCEA vise à optimiser l'emploi pour les Autochtones dans les principales perspectives de développement économique grâce à une approche coopérative. Les projets financés par le PCEA permettront d'établir des partenariats officiels en vue d'élaborer, mettre en œuvre et gérer un plan de formation et d'emploi pluriannuel garantissant au moins cinquante (50) emplois à long terme aux Autochtones. La proposition ne doit pas nécessairement être limitée à un seul employeur, une seule industrie ou un seul endroit.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

[http://www.rhdsc.gc.ca/fra/emploi/formation\\_autochtones/index.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/emploi/formation_autochtones/index.shtml)

### ***Programme des travailleurs qualifiés***

Les travailleurs qualifiés ont une éducation, une expérience de travail, une connaissance de l'anglais et du français, et d'autres aptitudes qui les aideront à bien s'établir à titre de résidents permanents au Canada. Nous conseillons aux entreprises qui souhaitent intervenir directement pour amener des travailleurs au Canada en utilisant ce mécanisme de remettre aux demandeurs une offre d'emploi afin d'accélérer le processus.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/index.asp>

### ***Programme des candidats des provinces***

Les personnes qui immigreront au Canada dans le cadre du *Programme des candidats des provinces* possèdent les compétences, la scolarité et l'expérience de travail nécessaires pour contribuer immédiatement à la vie économique de la province ou du territoire qui les choisit. Elles sont prêtes à s'établir à titre de résidents permanents au Canada. Pour présenter une demande dans le cadre du *Programme des candidats des provinces*, les candidats doivent être désignés par une province ou un territoire canadien (c.-à-d., leur nom doit figurer sur une liste de métiers prioritaires pour l'immigration). Les entreprises qui envisagent d'embaucher des travailleurs étrangers qualifiés et qui ont déjà identifié des recrues potentielles devraient envisager de participer au *Programme des candidats des provinces* afin de faciliter le processus d'immigration pour les personnes admissibles sur la liste de professions prioritaires de la province.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/index.asp>

### ***Signataire d'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones***

Au Canada, 79 signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) offrent des programmes pour le marché du travail dans plus de 40 endroits. Chaque signataire d'EDRHA offre des programmes qui conviennent mieux à la collectivité desservie. Pour connaître les programmes disponibles, commencez par trouver le ou les signataire(s) d'EDRHA chargé(s) des programmes d'emploi et de formation des Autochtones dans votre région. Si votre entreprise veut embaucher des Autochtones âgés entre 15 et 30 ans, vous pourriez vous informer au sujet des programmes jeunesse offerts par les signataires d'EDRHA. Beaucoup de signataires d'EDRHA offrent également une aide pour les services de garde pour les personnes qui suivent la formation. Les signataires d'EDRHA peuvent être votre voie d'accès la plus directe à des travailleurs formés et qualifiés dans les collectivités locales où se déroule votre projet.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www8.rhdsc.gc.ca/general/public/Accueil-Home-fra.asp>

### ***Programme des travailleurs étrangers temporaires***

Le *Programme des travailleurs étrangers temporaires* du gouvernement fédéral permet aux travailleurs étrangers admissibles de travailler au Canada pour une période déterminée si les employeurs peuvent établir qu'ils ne peuvent trouver des Canadiens ou des résidents permanents pour combler les postes et que l'arrivée de ces travailleurs n'aura pas d'incidence négative sur le marché du travail canadien. Dans tous les secteurs d'activités, les employeurs peuvent recruter des travailleurs étrangers possédant un large éventail de compétences pour pallier des pénuries de main-d'œuvre temporaires.

Trois ministères – Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), Service Canada (l'organe de prestation des services de Ressources humaines et Développement des Compétences

Canada – RHDCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada – travaillent ensemble pour gérer et mettre en œuvre le *Programme des travailleurs étrangers temporaires*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-guide.asp>

### **Ententes sur le développement du marché du travail**

Les *Ententes sur le développement du marché du travail* (EDMT) sont des ententes fédérales-provinciales/territoriales bilatérales. Le gouvernement du Canada a conclu des EDMT avec toutes les provinces et territoires. Les programmes élaborés dans le cadre des EDMT sont admissibles au programme d'Assurance-emploi (AE). En général, les programmes élaborés grâce au financement des EDMT sont destinés à des personnes qui possèdent des compétences essentielles en milieu de travail, qui sont grandement attirées par le marché du travail et qui ont besoin d'une formation d'appoint pour être employables dans une nouvelle profession ou un nouveau secteur. Il existe deux modèles d'EDMT. Dans le cadre des EDMT en régime de cogestion, RHDSC offre des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), mais il partage la responsabilité pour la conception, la gestion et l'évaluation de ces programmes avec les provinces et les territoires. Voici des ententes qui sont complètement en régime de cogestion :

- Canada - Terre-Neuve et Labrador
- Canada - Île-du-Prince-Édouard
- Canada - Yukon

Dans le cadre des EDMT en régime de dévolution, les provinces et les territoires assument la responsabilité pour la conception, la mise en œuvre et la gestion de leurs propres programmes qui sont semblables aux PEMS. Les ententes suivantes sont entièrement en régime de dévolution :

- Canada – Nouveau-Brunswick
- Canada - Québec
- Canada - Manitoba
- Canada - Saskatchewan
- Canada - Alberta
- Canada – Territoires du Nord-Ouest
- Canada - Nunavut
- Canada - Ontario
- Canada – Colombie-Britannique
- Canada – Nouvelle-Écosse

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web :

[http://www.rhdsc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement\\_marche\\_travail/index.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml)

### **Ententes relatives au marché du travail**

Les *Ententes relatives au marché du travail* sont des ententes fédérales-provinciales/territoriales bilatérales axées sur le perfectionnement des compétences des personnes sans emploi qui ne sont pas admissibles à une aide pour la formation dans le cadre du programme d'Assurance-emploi (AE), y compris les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail, comme :

- les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés et les autres groupes sous-représentés sur le marché du travail; et
- les personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui le réintègrent.

Dans le cadre de ces ententes, les ressources aideront également à offrir une formation aux personnes qui ont un emploi mais qui sont peu spécialisées, en particulier celles qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou de titre reconnu dans une province donnée ou qui ont des faibles niveaux d'alphabétisation et peu de compétences essentielles. En général, les programmes mis sur pied grâce au financement d'une EDMT sont destinés aux personnes qui n'ont pas de compétences essentielles pour le milieu de travail, ne sont plus actifs depuis une période de temps assez longue sur le marché du travail ou n'ont pas de titre de compétence reconnu pour être employées dans une nouvelle profession ou dans un nouveau secteur. Les priorités du programme sont réévaluées annuellement, mais elles comprennent généralement les éléments suivants :

- La formation technique – Accroître l'accès à des possibilités de formation pertinentes et efficaces pour aider les clients admissibles à suivre une formation spécifique pour favoriser la participation au marché du travail
- L'intégration des immigrants au marché du travail – Créer des possibilités pour les personnes formées à l'étranger afin qu'elles puissent satisfaire rapidement aux exigences réglementaires des professions, des métiers et d'autres professions grâce à des programmes de transition ciblés
- L'acquisition de compétences de base et les mesures de soutien – Offrir l'accès à l'alphabétisation et à la formation professionnelle, assurer la disponibilité d'une formation pour les compétences de base adaptée à des métiers et professions précis, et créer de nouvelles perspectives pour la formation sur les compétences de base en milieu de travail
- Le soutien à la participation des personnes handicapées au marché du travail – Éliminer les obstacles à la participation à des activités de formation et d'emploi

Pour de plus amples renseignements au sujet des programmes qui sont accessibles par le biais des *Ententes relatives au marché du travail*, veuillez communiquer avec le ministère gouvernemental chargé de l'éducation et de la formation dans votre province. Voici la liste des ministères :

Alberta – Ministère de l'Emploi et de l'Immigration :  
<http://employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xsl/563.html>

Colombie-Britannique – Ministère de la Technologie, du Commerce et du Développement économique:  
<http://www.gov.bc.ca/tted/>

Manitoba – Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du Commerce :  
<http://www.gov.mb.ca/ctt/>

Nouveau-Brunswick – Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail :  
<http://www.gnb.ca/0105/index-e.asp>

Terre-Neuve et Labrador – Ministère des Ressources humaines, de la Main-d'œuvre et de l'Emploi :  
<http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/>

Territoires du Nord-Ouest – Ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi :  
<http://www.ece.gov.nt.ca/>

Nouvelle-Écosse – Ministère de la Main-d'œuvre et du Perfectionnement de Main-d'œuvre :  
<http://www.gov.ns.ca/lwd/>

Nunavut – Ministère de l'Éducation :  
<http://www.gov.nu.ca/education/eng/index.htm>

Ontario – Ministère de la Formation et des Collèges et Universités :  
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/index.html>

Île-du-Prince-Édouard – Ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur :  
<http://www.gov.pe.ca/ial/index.php3>

Québec - Ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité :  
<http://emploi.quebec.net/francais/index.htm>

Saskatchewan – Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de la Main-d'œuvre :  
<http://www.aeel.gov.sk.ca/>

Yukon – Ministère de l'Éducation :  
<http://www.education.gov.yk.ca/>



**Jean Pierre Chabot**  
Directeur de la recherche et de l'analyse des politiques  
260 Hearst Way, Bureau 102  
Kanata (Ontario), K2L 3H1  
Tél. - 613-270-9696, poste 45  
Télé. - 613-270-9399  
[jpchabot@mihr.ca](mailto:jpchabot@mihr.ca)  
[www.mihr.ca](http://www.mihr.ca)