

# **PARTENARIAT POUR LA PROSPÉRITÉ**

**Entente Canada/Île-du-Prince-Édouard  
sur le développement du marché du travail**

**Plan d'activités pour 1997-1998**

Octobre 1997

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
INTRODUCTION .....	
OBJECTIFS DU PLAN D'ACTIVITÉS .....	
PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN .....	
OBJECTIFS D'IMPUTABILITÉ .....	
PRIORITÉS ET PLAN D'ACTION .....	
Aérospatiale .....	
Technologies de l'information et des communications .....	
Tourisme .....	
Petites entreprises .....	
Industries primaires .....	
QUESTIONS CRITIQUES .....	
Alphabétisation et éducation des adultes .....	
Occasions d'apprentissage et de formation des travailleurs actifs .....	
PLANS DE MISE EN OEUVRE .....	
Aérospatiale .....	
Technologies de l'information et des communications .....	
Tourisme .....	
Petites entreprises .....	
Industries primaires .....	
CONCLUSION .....	
ANNEXE 1 .....	
Tableau 1 - Clients admissibles à l'assurance-emploi par catégorie de groupe professionnel à l'Î.-P.-É. - 1996 .....	
Tableau 2 - Clients admissibles à l'assurance-emploi par genre et niveau de compétence à l'Î.-P.-É. - 1996 .....	
ANNEXE 2 - PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN .....	
ANNEXE 3 - CONSULTATION SECTORIELLE .....	
ANNEXE 4 - TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS ...	

## INTRODUCTION

L'emploi, outre son rôle fondamental dans le bien-être économique des particuliers grâce au salaire qui y est assorti, joue un rôle clé dans la stimulation du développement et de la prospérité d'une économie. Pour certaines personnes, l'emploi est à la base d'une population le chômage est source d'un bon nombre des problèmes auxquels fait face la société d'aujourd'hui, y compris la toxicomanie, la criminalité et l'effondrement de l'unité familiale.

Il est clair que l'emploi est l'ingrédient clé du développement d'une économie viable et dynamique à l'Île-du-Prince-Édouard. L'emploi fournit un revenu gagné aux particuliers à l'intérieur de l'économie de l'Île, ce qui favorise la hausse de leur niveau de vie et de celui des personnes à leur charge. L'emploi est essentiel au bien-être économique et social des particuliers et des familles de l'Île et du pays.

Le monde des affaires évolue, ce qui influe sur le type d'emplois offerts. Le progrès et l'adoption de la technologie par les industries sont des facteurs qui influencent les tendances de l'emploi traditionnel. Le marché du travail doit s'ajuster au passage des industries de transformation aux industries de service.

Selon le Conference Board du Canada, l'économie de l'Î.-P.-É. a augmenté de 2,6 % en 1996 par rapport à 1,5 % à l'échelle nationale. L'économie de l'Île a enregistré le plus haut taux de croissance au pays en 1994 et 1995. Le projet de construction du pont de la Confédération, de 840 millions de dollars, aurait contribué à cette performance récente. Il reste toutefois que l'économie de l'Île, traditionnellement, a été tributaire des industries primaires.

L'industrie agricole, au cours des quelques dernières années, a enregistré une des pires périodes de l'histoire. Les nouvelles technologies dans les exploitations agricoles a permis d'augmenter la production, mais a provoqué la baisse des emplois. Certains domaines du secteur de la pêche ont eu un rendement élevé, mais doivent faire face aux conditions défavorables de la pêche de l'Atlantique.

L'industrie touristique a connu une certaine croissance et emploie plus de 10 000 personnes chaque année. Cette industrie contribue plus de 120 millions de dollars à l'économie de l'Île. On s'attend que cette croissance va se poursuivre en raison partiellement de l'ouverture du pont de la Confédération.

Les changements occasionnés par le virage des industries manufacturières en faveur des industries du savoir, sans compter le taux de chômage élevé et la dépendance sur les programmes sociaux, sont d'autres défis auxquels fait face l'économie de la province.

La façon de fonctionner du gouvernement est aussi en train de changer. Les restrictions financières et la réduction du déficit dictent le changement. Le gouvernement lui-même doit apprendre à travailler de façon plus avisée. Le but du gouvernement consiste à faciliter le

changement et à donner une orientation stratégique au développement de l'emploi et de la prospérité des insulaires. Il est clair que tous les paliers de gouvernement, y compris les communautés locales, doivent collaborer à la création d'une stratégie de développement viable de l'emploi. Ce partenariat favorisera un marché de travail solide dans l'Île.

L'Entente Canada/Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail, signée le 26 avril 1997, établit un nouveau cadre pour la conception et l'administration de programmes et de services pour les chômeurs de l'Île. Cette entente flexible taillée sur mesure pour l'Île-du-Prince-Édouard repose sur un modèle de partenariat où les gouvernements du Canada et de l'Île jouent un rôle égal dans la gestion de services et de mesures actives cernées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans l'entente. En vertu de l'entente, le gouvernement du Canada conserve l'entière responsabilité financière et de livraison des prestations, mesures et services d'assurance-emploi dans ses Centres de ressources humaines situés à O'Leary, à Summerside, à Charlottetown, à Montague et à Souris.

Pendant la première année de l'entente, soit 1997-1998, le gouvernement versera 17 787 000 \$ pour les mesures d'emploi actives financées en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et 5 200 000 \$ pour le soutien du revenu prévu en vertu de la Partie I. L'on reconnaît que la première année de l'entente est une année de transition et qu'une contribution stratégique aux priorités du présent plan pourrait être plus difficile.

Il importe de signaler que des représentants du secteur privé et de divers organismes d'intervenants ont été consultés lors de l'élaboration du présent plan d'activités. Leur collaboration et apport étaient essentiels et ont joué un rôle important dans l'orientation stratégique adoptée. Un plan d'action a été dressé pour régler les préoccupations des intervenants et assurer la prospérité et la création d'emploi recherchées.

## **OBJECTIFS DU PLAN D'ACTIVITÉS**

L'Entente Canada/Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail prévoit l'élaboration d'un plan d'activités conjoint qui marie les prestations d'emploi et les mesures de soutien aux priorités de développement économique de la province. Ce plan d'activités, en particulier, vise à :

- établir les prestations d'emploi et mesures de soutien offertes;
- indiquer les affectations de fonds proposées;
- souligner les priorités stratégiques et les interventions prévues;
- élaborer une stratégie de mise en place pour la prestation à l'échelon local;
- inclure l'apport des intervenants dans la création de stratégies.

Le plan d'activités représente les efforts mis en oeuvre initialement pour respecter les principes suivants :

- a) harmoniser les programmes d'emploi pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de dédoublements et de chevauchements inutiles;
- b) veiller à ce que les programmes de développement du marché du travail soient axés sur des formules souples et innovatrices, conçues en fonction des liens étroits qui existent entre les politiques de développement économique et de développement du marché du travail, pour répondre aux besoins du marché du travail et de la collectivité;
- c) réduire la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-chômage en aidant les clients à trouver un emploi ou à le conserver;
- d) coopérer et s'associer avec d'autres ordres de gouvernement, des employeurs, des organismes locaux et d'autres organisations intéressées;
- e) faire preuve de souplesse pour permettre que des décisions importantes concernant la mise en oeuvre soient prises à l'échelon local;
- f) fournir les services liés aux prestations et aux mesures d'emploi dans l'une ou l'autre langue officielle lorsque l'importance de la demande le justifie;
- g) exiger que les bénéficiaires des prestations et des mesures d'emploi s'engagent :
  - à réaliser les buts pour lesquels l'aide leur est fournie,
  - à assumer la responsabilité première pour ce qui est de définir leurs besoins en matière d'emploi et à trouver les services qui leur permettront de combler ces besoins;
  - à assumer une partie des frais des services, au besoin;
- h) offrir des prestations et des mesures à l'intérieur d'un cadre d'imputabilité bien défini afin d'évaluer le succès de ces interventions sur le placement et le maintien en emploi des bénéficiaires;
- i) tenir compte de la volonté des parties fédérale et provinciale de favoriser et de promouvoir le développement d'une économie fondée sur le savoir telle qu'elle est définie dans le protocole d'entente sur le partenariat pour l'économie du savoir signé le 5 février 1997 en vue de soutenir le volet développement des ressources humaines de cette initiative.

Ces objectifs et principes vont permettre de faciliter la transition à un cadre de cogestion soulignant les priorités, le processus et les attentes en matière de résultats.

## PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit une série de prestations et de mesures d'emploi actives pour aider les Canadiens sans emploi à réintégrer le marché du travail.

Pour bénéficier d'une prestation d'emploi, une personne doit être sans emploi et :

être un prestataire d'assurance-emploi actif, ou

avoir touché des prestations pendant une période qui a pris fin au cours des 36 mois précédents, ou

s'être vu établir une période de prestations au cours des 60 mois précédents et

- (i) avoir touché des prestations parentales ou de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de l'ancienne *Loi sur l'assurance-chômage*,
- (ii) s'être par la suite retirée du marché du travail pour prendre soin d'un ou de plusieurs nouveau-nés ou d'un ou de plusieurs enfants placés chez elle en vue de leur adoption,
- (iii) tenter de réintégrer le marché du travail.

Les six prestations d'emploi (décrites à l'Annexe 2) sont :

- 1) Subventions salariales ciblées,
- 2) Suppléments de rémunération ciblés,
- 3) Aide au travail indépendant,
- 4) Partenariats pour la création d'emplois,
- 5) Prêts et subventions de perfectionnement,
- 6) Achat de formation (disposition de temporarisation du 30 juin 1999).

Les trois mesures de soutien sont :

- 1) mesure de soutien des services d'aide à l'emploi,
- 2) mesure de soutien des partenaires sur le marché du travail local,
- 3) mesure de soutien de la recherche et de l'innovation.

Le programme des Prêts et subventions de perfectionnement est en cours d'élaboration. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) viendra en aide aux clients de l'assurance-emploi qui ont besoin d'une aide financière pour suivre une formation qui les aidera à obtenir un emploi. Les personnes devront choisir une formation parmi les possibilités offertes par des fournisseurs de formation des secteurs public ou privé. DRHC n'achètera plus de formation directement aux fournisseurs pour des particuliers ou des groupes.

Avec les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi*, on s'attache davantage à la

retirera de l'achat de formation du marché du travail. L'achat de formation pour 1997-1998 ne dépassera pas le plafond convenu.

Ces prestations d'emploi et mesures de soutien visent à atteindre des résultats; à favoriser le retour au travail du plus grand nombre possible de personnes et à réaliser des économies aux fins du compte d'assurance-emploi. Il importe d'adopter une approche de portefeuille équilibrée pour réaliser des objectifs d'emploi qui entraîneront des économies à court et à moyen terme. Le défi au cours de l'année à venir consistera à cibler les clients les plus susceptibles de grossir les rangs des travailleurs actifs et de répondre aux besoins du marché du travail.

## **OBJECTIFS D'IMPUTABILITÉ**

L'entente établit les cibles suivantes en matière de résultats pour l'année financière 1997-1998 :

- 4 421 prestataires actifs de l'assurance-emploi qui bénéficient des prestations d'emploi et des mesures de soutien;
- 1 800 clients de l'assurance-emploi qui retournent au travail;
- 7 800 000 \$ en économies réalisées aux fins du compte d'assurance-emploi (c'est-à-dire, les prestations non payées).

## **PRIORITÉS ET PLAN D'ACTION**

La création d'emploi nécessite l'élaboration stratégique d'un lien étroit entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. L'entente reconnaît l'interrelation entre le développement du marché du travail et le développement économique. Compte tenu de cette approche et de délibérations subséquentes, les priorités stratégiques pour 1997-1998 porteront sur les secteurs de développement prioritaires définis dans la stratégie de développement économique de la province.

Le ministre du Développement économique et du Tourisme de l'Î.-P.-É. a établi quatre domaines ayant le potentiel de créer un nombre significatif d'emplois et, ainsi, de favoriser la réalisation d'économies aux fins du compte d'assurance-emploi. Ces domaines sont les suivants :

- aérospatiale;
- technologie de l'information;
- tourisme;
- petites entreprises.

En plus de ces domaines, le présent plan d'activités reconnaît également le secteur des industries des ressources primaires comme étant un domaine d'engagement permanent.

Les activités de l'entente se concentreront dans ces cinq secteurs. Chaque secteur fera l'objet d'une étude plus poussée et de consultations auprès des intervenants afin d'obtenir de

l'information. Des plans d'action précis seront élaborés pour la présente année financière. Toutefois, comme il s'agit d'une année de transition, il importe de reconnaître qu'une bonne partie des fonds a été affectée à des engagements antérieurs dont beaucoup reflètent les priorités. La gestion des attentes des partenaires ainsi que des clients et des employeurs continuera de constituer un défi.

D'autres consultations débuteront en octobre et donneront l'occasion aux intervenants de fournir leurs commentaires sur la répartition stratégique des fonds pour l'exercice budgétaire 1998-1999.

## **AÉROSPATIALE**

En cinq ans, l'industrie aérospatiale de l'Î.-P.-É. est passée d'un secteur non existant à une industrie qui emploie 330 résidents de l'Île à temps plein. Ses frais de personnel annuels sont de 9,8 millions de dollars et l'industrie exporte des biens pour une valeur de 100 millions de dollars. L'aérospatiale connaît, en ce moment, une forte croissance, ce qui occasionne des hausses de production et de recrutement. L'aérospatiale est déjà la quatrième industrie en importance à l'Île et un facteur clé de l'économie provinciale.

La capacité, à l'heure actuelle, pour les firmes aérospatiales d'élargir leurs opérations est limitée à cause du manque de main-d'oeuvre qualifiée. Il y a lieu d'offrir davantage de formation et une formation plus diversifiée afin de répondre aux besoins de ces entreprises. On prévoit un besoin de 250 travailleurs qualifiés additionnels au cours des deux prochaines années.

*Forces sur lesquelles prendre appui :*

- 1) Slemon Park, l'emplacement central de l'aérospatiale, possède amplement d'espace aux fins de l'expansion de l'industrie.
- 2) Il existe une stratégie provinciale, à l'heure actuelle, visant à élargir l'industrie grâce à l'utilisation de l'espace à Slemon Park, à la prestation d'une aide aux locataires existants aux fins d'élaboration de plans d'expansion et d'entreprise et à l'augmentation de la grappe d'entreprises aérospatiales situées à Slemon Park.
- 3) L'emplacement du Aviation Training Institute à Slemon Park permet d'offrir un cours de formation aérospatiale pour les techniciens des turbines à gaz.
- 4) Les entreprises aérospatiales existantes sont concurrentielles à l'échelle mondiale.
- 5) Ces entreprises préfèrent employer des travailleurs qualifiés locaux en raison de leur engagement et volonté de travailler et de la stabilité qu'ils apportent à l'entreprise.
- 6) Les entreprises existantes se sont engagés, de façon importante, à offrir une formation et

un perfectionnement interne.

*Plan d'action :*

Appuyer la participation des clients de l'assurance-emploi aux programmes de formation offerts à l'Île dans les domaines de l'aérospatiale, y compris les domaines de la construction de cellules, l'électronique, l'électromécanique et les turbines à gaz.

Encourager la création d'un programme de formation modulaire provisoire visant à préparer les travailleurs qualifiés aux besoins immédiats de l'industrie aérospatiale.

Verser des subventions salariales ciblées pour appuyer des clients de l'assurance-emploi engagés dans des postes supplémentaires.

Accroître les partenariats entre les fournisseurs de formation et l'industrie afin de veiller à ce que la stratégie de formation réponde aux exigences de l'industrie.

Passer en revue le processus de sélection et d'approbation pour s'assurer de choisir les meilleurs candidats possibles pour la formation.

## **TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS**

Le secteur des technologies de l'information et des communications est petit, mais connaît une croissance spectaculaire. La technologie change rapidement et nécessite de nouvelles compétences de base et le perfectionnement continu des compétences. Ce secteur a besoin d'une vaste gamme d'ensembles de compétences allant de connaissances en informatique dans les centres d'appels téléphoniques aux codes de logiciels et à la téléphonie automatisée à circuits intégrés. Il n'y a pas suffisamment de travailleurs qualifiés pour faire le travail. Plus de 500 emplois ont été créés dans les centres d'appels au cours des 18 derniers mois. Le recrutement pour ces centres devra maintenant diminuer pour permettre la formation d'une nouvelle main-d'oeuvre qualifiée.

*Forces sur lesquelles prendre appui :*

- 1) Ce secteur a été identifié par le gouvernement comme un secteur de développement stratégique.
- 2) Les entreprises actuelles préfèrent employer des insulaires qualifiés à cause de leur volonté de travailler et de leur engagement envers l'entreprise qui les emploie.
- 3) Il y a un solide engagement à la formation et au perfectionnement internes.
- 4) On note une forte participation de la part du gouvernement, des collectivités et du secteur

privé (tel qu'il est souligné à l'annexe 4).

*Plan d'action :*

Appuyer la participation des clients de l'assurance-emploi à la formation en technologies de l'information et des communications.

Verser des subventions salariales ciblées pour appuyer l'embauche de clients de l'assurance-emploi dans des nouveaux postes.

Établir un comité consultatif d'employeurs, de formateurs et de représentants gouvernementaux afin de veiller à ce que la formation soit à jour et reflète les besoins de l'industrie.

## **TOURISME**

L'industrie touristique est la deuxième industrie en importance à l'Île-du-Prince-Édouard. Elle emploie plus de 10 000 résidents et contribue 120 millions de dollars à l'économie de la province. La nature saisonnière de l'industrie touristique continue de représenter un problème et la quête de moyens de développer la saison intermédiaire est un défi. Le tourisme est actuellement l'industrie qui croît le plus rapidement à l'échelle mondiale.

Cette industrie cherche à améliorer la productivité, la stabilité et la compétence de sa main-d'oeuvre. Elle espère atteindre cet objectif en attirant de nouveaux venus qualifiés dans l'industrie, en offrant une formation certifiée aux employés nouveaux et existants et en faisant la promotion de l'industrie en tant que possibilité de carrière.

*Forces sur lesquelles prendre appui :*

- 1) L'existence d'une importante infrastructure touristique, y compris les parcs provinciaux et nationaux, les terrains de golf, l'hébergement touristique, les services de la restauration et les installations de divertissement.
- 2) Atlantic Tourism and Hospitality Institute - un lien vital pour l'industrie.
- 3) La position de l'Î.-P.-É. comme berceau du Canada.
- 4) Anne... la maison aux pignons verts est un personnage reconnu à l'échelle internationale, ce qui donne une visibilité précieuse à la province.
- 5) Le Centre des arts de la Confédération est un centre culturel national qui monte des productions de calibre mondial.

- 6) Destination attirante pour les événements sportifs.
- 7) Pont de la Confédération - une attraction touristique majeure en soi.

*Plan d'action :*

Financer la formation en tourisme d'un bout à l'autre de l'Île, en particulier pour perfectionner les compétences des employés saisonniers en chômage.

Explorer la possibilité d'étendre la saison touristique. Prolonger les semaines de travail du personnel existant et embaucher de nouveaux employés représenteraient des avantages directs.

## **PETITES ENTREPRISES**

Les petites entreprises sont le pilier de l'économie de l'Î.-P.-É. Les entreprises comptent pour 73 % du produit intérieur brut (PIB) de la province. Le secteur public compte pour le reste. Même avec le gouvernement qui poursuit la compression de ses effectifs, le PIB continue d'augmenter à l'Île soutenu par la production accrue du secteur de la petite entreprise. À l'Î.-P.-É., 75 % des petites entreprises emploient moins de cinq personnes et près de 90 % emploient moins de 20 personnes.

En raison de la population de base limitée de la province, les entreprises qui veulent s'étendre doivent exporter pour prospérer et être viable à long terme. Elles doivent se tourner vers les marchés nationaux et internationaux. De plus, pour être concurrentiel, il faut une main-d'oeuvre qualifiée. Il est difficile d'accéder aux fonds pour la formation des travailleurs actifs. Il reste toutefois que le perfectionnement permanent des compétences constitue une exigence dans le monde concurrentiel d'aujourd'hui.

*Forces sur lesquelles prendre appui :*

- 1) Le taux de succès et d'entrepreneuriat à l'Î.-P.-É. est élevé par rapport au reste du Canada atlantique.
- 2) Les petites entreprises et la fabrication diversifiée comptent parmi les quatre domaines établis par le gouvernement provincial aux fins de la création d'emploi et de la prospérité.
- 3) La province possède des forces inhérentes qu'on pourrait mettre à profit dans les domaines de l'agriculture, de la pêche, de la fabrication et de la transformation des aliments.

*Plan d'action :*

Mettre sur pied un projet pilote pour intégrer le soutien fédéral et provincial à la petite entreprise.

Encourager la formation polyvalente des diplômés en affaires, en entrepreneuriat et en technologie informatique afin de mieux les préparer à la mise sur pied d'une entreprise.

Appuyer les prestataires d'assurance-emploi grâce au programme d'aide au travail indépendant ou aux subventions salariales ciblées.

## **INDUSTRIES PRIMAIRES**

L'Île-du-Prince-Édouard est riche en ressources agricoles et de la pêche. L'agriculture est la principale industrie de la province. Combinées, l'agriculture, la pêche et les forêts représentent 11,9 % de la population active de l'Île.

*Forces sur lesquelles prendre appui :*

- 1) La vente de produits agricoles contribue plus de 311 millions de dollars à l'économie de l'Île et l'industrie agricole emploie plus de 4 000 personnes.
- 2) La pêche et l'aquaculture ont une valeur au débarquement annuelle de plus de 100 millions de dollars. Leur contribution totale à l'économie de la province est de 300 millions de dollars et elles emploient à l'année 9 000 personnes.
- 3) La pêche au homard est stable et l'industrie des mollusques et crustacés connaît une croissance.
- 4) Des installations de transformation modernes, une performance éprouvée en marketing international et d'excellents services de soutien au Atlantic Veterinary College, au Centre de technologie alimentaire et au collège Holland favorisent fortement la croissance de cette industrie.
- 5) L'industrie forestière compte pour moins de 1 % de l'emploi.

*Plan d'action :*

Appuyer les clients admissibles à l'assurance-emploi par l'intermédiaire du Winter School of Agriculture.

Explorer un processus d'évaluation des compétences en partenariat avec le collège Holland.

Examiner les besoins d'alphabétisation des industries primaires.  
Faire une analyse professionnelle de l'emploi de technicien en agriculture.  
Verser des subventions salariales ciblées pour appuyer l'embauche de clients de l'assurance-emploi dans des postes additionnels.  
Verser une aide afin de prolonger la saison de transformation.

## QUESTIONS CRITIQUES

### Alphabétisation et éducation des adultes

La faiblesse de la capacité de lecture et d'écriture à l'Île-du-Prince-Édouard est un problème complexe. À l'heure actuelle, 40 % de la population adulte ne sait lire que des documents simples et 17 % ne sait pas lire du tout. Les coûts économiques et sociaux associés à une main-d'oeuvre insuffisamment instruite et formée sont considérables. La faiblesse des niveaux d'alphabétisation et d'éducation affectent gravement les résultats des activités prévues dans l'Entente sur le développement du marché du travail. Plus précisément, une main-d'oeuvre peu instruite :

limite la capacité des entreprises de former les employés, d'utiliser des compétences nouvelles ou avancées, d'introduire des nouvelles techniques et de demeurer concurrentielles;

limite la capacité de la province d'attirer les investissements requis aux fins de la croissance et du développement économiques;

influence le revenu personnel, la santé, la sécurité et le développement social et de l'enfant ainsi que les activités culturels et communautaires.

À l'Île-du-Prince-Édouard, une approche dynamique à l'amélioration du niveau d'alphabétisation et d'éducation des adultes est essentielle si l'on veut briser le cycle de dépendance et de chômage. Le document *Tough Challenges: Great Rewards, A Strategy for Adult Literacy/Education* fait état d'une pareille approche. Cette stratégie vise à rendre l'alphabétisation et l'éducation des adultes accessibles et abordables pour tous les apprenants adultes de la province.

*Tough Challenges: Great Rewards* comprend les éléments de plan d'action suivants :

Mettre en place le cadre de politique exposé dans la stratégie en matière d'alphabétisation et d'éducation des adultes afin de favoriser la continuation de possibilités d'apprentissage pour les adultes.

Établir, de façon officielle, des partenariats et élaborer un modèle de financement destiné à fournir un continuum de programmes d'alphabétisation et d'éducation des adultes.

Établir un réseau de centres d'apprentissage communautaires offrant des programmes d'alphabétisation, d'éducation de base des adultes et de développement personnel.

Établir des normes pour les centres d'apprentissage pour assurer la reconnaissance et l'acceptation de l'apprentissage par d'autres centres d'apprentissage, établissements de formation et employeurs à l'Île et dans l'ensemble du pays.

## Possibilités d'apprentissage et de formation pour les travailleurs actifs

Les consultations ont clairement démontré que la formation continue des travailleurs actifs est essentielle au positionnement concurrentiel des entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard. Pendant que les employeurs tentent de garder leurs employés à la hauteur des technologies changeantes, le faible niveau d'éducation et de compétence des employés actuels rendent cette possibilité extrêmement difficile. Lorsque les employés sont à un niveau qui leur permet de profiter d'une formation avancée, le coût associé est souvent inabordable. De plus, un certain nombre d'entreprises du secteur des petites entreprises ont besoin d'aide en matière d'aptitudes à la gestion et à la formation de leur personnel. Il est rare pour un entrepreneur de posséder la totalité des compétences nécessaires à la gestion efficace de son entreprise. Il y a lieu d'établir des partenariats et des initiatives pour faire en sorte que les employeurs aient la possibilité d'investir dans leurs employés et de favoriser un avenir économique sain et prospère pour toute la population de l'Île. Les industries de la province reconnaissent qu'un certain nombre d'employés sont peut-être formation aux

Pour répondre à un certain nombre de ces besoins, la Division de la formation et de l'éducation des adultes du ministère de l'Éducation a créé, récemment, un partenariat avec le Secrétariat national à l'alphabétisation et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique qui prévoit le plan d'action suivant :

Promouvoir le concept de l'alphabétisation en milieu de travail auprès des petites et grandes entreprises et du gouvernement.

Former des alphabétiseurs spécialisés en milieu de travail en méthodologie de la formation en milieu de travail et en évaluation des besoins d'une organisation.

Élaborer et mettre sur pied des sites pour les programmes d'éducation en milieu de travail partout dans la province.

Mettre sur pied le *Comité d'éducation en milieu de travail de l'Î.-P.-É.* en collaboration avec des représentants du milieu d'affaires, du milieu de travail et du gouvernement.

Explorer la possibilité d'établir d'autres partenariats éventuels afin d'aider les employeurs à offrir une formation axée sur les compétences liées au travail des travailleurs actifs.

Les fonds prévus dans l'Entente sur le développement du marché du travail ne comprennent pas la prestation d'occasions d'apprentissage pour les travailleurs actifs. Par conséquent, le défi consistera à établir d'autres arrangements de partenariat visant spécifiquement à répondre aux besoins des travailleurs actifs.

*Plan d'action :*

Étudier les besoins de formation des entreprises en ce qui a trait aux travailleurs actifs tout en examinant la possibilité d'établir un partenariat d'éducation en milieu de travail.

## PLANS DE MISE EN PLACE

<b>AÉROSPATIALE</b>			
<b>Objectifs</b>	<b>Actions</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Calendrier</b>
<b>Appuyer la participation des clients de l'assurance-emploi aux programmes de formation de l'aérospatiale.</b>	Verser 316 500 \$ au Aviation Training Institute et pour l'achat de formation à l'échelon local.	DRHC - Summerside Collège Holland Clients de l'a.-e.	1 <sup>er</sup> avril 1997 - en cours
	Négocier le niveau d'aide financière pour l'élargissement des programmes de formation du Aviation Training Institute.	DRHC Fournisseur de formation Entreprise Î.-P.-É. APECA Canadian Innovation Fund (CIF)	Septembre 1997 - septembre 1998
<b>Encourager l'élaboration d'un programme de formation pour répondre aux besoins immédiats de l'industrie.</b>	Verser 10 000 \$ pour la réalisation d'une étude sur le besoin de main-d'oeuvre de l'industrie aérospatiale.	Entreprise Î.-P.-É. DRHC Parc Slemon Collège Holland	Juin 1997 - terminé
	Négocier le niveau d'aide financière en vue d'un programme de formation provisoire pour le Aviation Training Institute.	DRHC Fournisseur de formation Entreprise Î.-P.-É. APECA Canadian Innovation Fund (CIF)	Septembre 1997 - septembre 1998
<b>Verser des subventions salariales ciblées afin d'appuyer l'embauche de clients de l'a.-e.</b>	Verser 250 000 \$ aux entreprises florissantes de l'aérospatiale pour les nouveaux salariés de l'a.-e.	DRHC - Summerside Industrie aérospatiale	1 <sup>er</sup> avril 1997 - 31 mars 1998
<b>Élargir les partenariats entre les fournisseurs de formation et l'industrie afin de répondre aux besoins de main-d'oeuvre de l'industrie.</b>	Consultation avec l'industrie aérospatiale et négociation avec les fournisseurs de formation pour veiller à répondre aux besoins de formation de l'industrie ou à les dépasser.	DRHC - Summerside Collège Holland Industrie aérospatiale	Septembre 1997 - mars 1998
<b>Passer en revue le processus de sélection et d'approbation de l'a.-e. afin de s'assurer que les meilleurs candidats possibles soient choisis pour la formation.</b>	En consultation avec les diverses entreprises aérospatiales, DRHC - Summerside procédera à un examen du processus de sélection pour la formation dans ce domaine.	DRHC Industrie aérospatiale Clients de l'a.-e.	Septembre 1997- décembre 1997
	Mise en oeuvre des résultats de l'examen	DRHC	Janvier 1998- décembre 1998

<b>TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS</b>			
<b>Objectifs</b>	<b>Actions</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Calendrier</b>
<b>Assurer la liaison avec les établissements de formation et l'industrie pour veiller à ce que la stratégie de formation réponde aux besoins du secteur des technologies de l'information et des communications.</b>	Fournir suffisamment d'information pour permettre aux établissements de formation d'élaborer des programmes qui garantissent que les diplômés sont prêts au travail.	DRHC Entreprise Î.-P.-É. Information Technologies Association of PEI (ITAP) Collège Holland Formateurs privés	Mars 1998
<b>Accroître le niveau des programmes de technologies de l'information et des communications afin de répondre aux besoins actuels et à court terme de l'industrie.</b>	Élaborer des programmes qui répondent aux besoins actuels de l'industrie.  Élaborer une stratégie qui veille à la satisfaction des objectifs à long terme de l'industrie.	DRHC Entreprise Î.-P.-É. APECA	Mars 1998
<b>Cibler les clients de l'a.-e. afin d'accélérer le développement de ce secteur.</b>	Verser une aide aux clients de l'a.-e. pour veiller à ce qu'un plus grand nombre d'insulaires sans emploi soient formés et embauchés dans des domaines de technologie de l'information où des pénuries ont été cernées.	DRHC Entreprise Î.-P.-É. APECA ITAP	Hiver 1997

<b>TOURISME</b>			
<b>Objectifs</b>	<b>Actions</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Calendrier</b>
<b>Perfectionner les compétences des employés saisonniers pendant la basse saison.</b>	<p>Verser 187 000 \$ à la TIAPEI en vue de la coordination par un groupe de la prestation de 17 cours en tourisme dans l'ensemble de la province. Les cours comprendront notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien ménager professionnel</li> <li>- Restauration professionnelle</li> <li>- Barman professionnel</li> <li>- Serveur</li> <li>- Préposé à la réception</li> <li>- Tourisme de base</li> <li>- Formation du formateur I</li> <li>- Introduction au japonais</li> <li>- Cuisinier de casse-croûte</li> <li>- Cuisine réduite en matières grasses</li> <li>- Gestion du tourisme I</li> <li>- Gestion d'entreprise et de métier d'art</li> <li>- Formation du formateur II</li> <li>- Gestion touristique II</li> <li>- Cours de conversation en français</li> <li>- Informatique de base</li> <li>- Tourisme en l'an 2000</li> <li>- Entretien et aménagement paysager</li> <li>- Autres cours au besoin</li> </ul>	<p>DRHC Développement économique et Tourisme TIAPEI Établissements touristiques Collège Holland Formateurs privés Atlantic Tourism and Hospitality Institute</p>	<p>Septembre 1997- mars 1998</p>
<b>Prolonger la saison touristique.</b>	<p>Lancer un projet de recherche afin d'examiner la possibilité de prolonger la saison touristique.</p>	<p>DRHC Développement économique et Tourisme TIAPEI</p>	<p>Automne 1997</p>
	<p>Négocier des subventions salariales avec des employeurs des saisons intermédiaires.</p>	<p>DRHC Développement économique et Tourisme TIAPEI Établissements touristiques</p>	<p>Automne 1997- printemps 1998</p>
<b>Aider les employeurs à créer des emplois additionnels en tourisme.</b>	<p>Verser des subventions salariales ciblées aux employeurs pour l'embauche de clients de l'a.-e. en tant que nouveaux employés.</p>	<p>DRHC Développement économique et Tourisme TIAPEI Établissements touristiques</p>	<p>Août 1997- mars 1998</p>

PETITES ENTREPRISES			
Objectifs	Actions	Partenaires	Calendrier
<b>Identifier les possibilités d'entrepreneuriat des petites entreprises et les jumeler à la base de clients de l'a.-e.</b>	Projet pilote pour regrouper les agents de promotion commerciale provinciaux et le personnel des ressources humaines aux fins de la prestation des programmes de soutien à la petite entreprise.	DRHC Entreprise Î.-P.-É.	1 <sup>er</sup> octobre 1997 durée d'un an
	Fournir l'occasion aux clients de l'a.-e. de suivre une formation en métier d'art.	DRHC Entreprise Î.-P.-É. Malpak Arts Council	1 <sup>er</sup> octobre 1997- avril 1998
<b>Prolonger la saison de transformation des usines de transformation du poisson.</b>	Fournir une aide et de la formation axée sur les compétences pour des espèces de poisson sous-utilisées et la transformation en hiver.	DRHC Secteur privé Entreprise Î.-P.-É.	Automne 1997
<b>Appuyer les initiatives de formation des particuliers possédant des compétences de base en matière de création de leur propre emploi.</b>	Fournir une aide et de la formation axée sur les compétences aux clients de l'a.-e. ayant identifié leur propre débouché à exploiter, p. ex. le New Enterprise Store du collège Holland.	Collège Holland Entreprise Î.-P.-É. Office de l'enseignement supérieur DRHC	Automne 1997
<b>Aider les petites entreprises à créer de nouveaux emplois grâce à l'expansion de leur entreprise.</b>	Verser des subventions salariales ciblées pour aider les employeurs à recruter des clients de l'a.-e. à titre de nouveaux.	Entreprise Î.-P.-É. DRHC	En cours
<b>Permettre que le partenariat de développement du marché du travail soit utilisé en tant qu'outil de prospection pour les activités d'Entreprise Î.-P.-É. à l'extérieur de l'Île visant la création d'emplois et l'emploi de clients de l'a.-e. à l'Î.-P.-É.</b>	Établir des stimulants et des allocations de formation standard pour les emplois créés, en fonction des niveaux de salaire.	Bureau du premier ministre DRHC	
<b>Accroître la concurrence des petites entreprises en leur donnant accès aux marchés d'exportation.</b>	Appuyer les possibilités de formation des petites entreprises dans les domaines du marketing, de l'informatisation et de la planification stratégique de la croissance afin de favoriser l'essor des affaires.		
<b>Améliorer l'ensemble des compétences des personnes employées actuellement dans les industries techniques afin de permettre à leurs employeurs de demeurer concurrentiels.</b>	Effectuer une évaluation des besoins afin d'étudier et d'analyser les besoins de formation des entreprises en ce qui a trait aux travailleurs actifs.	DRHC Entreprise Î.-P.-É. Industrie	Hiver 1998

<b>INDUSTRIES PRIMAIRES</b>			
<b>Objectifs</b>	<b>Actions</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Calendrier</b>
<b>Perfectionner les compétences des employés saisonniers durant la basse saison.</b>	Verser 75 000 \$ à la Winter School of Agriculture pour faciliter le perfectionnement des compétences des clients admissibles à l'a.-e.	DRHC Agricultural Human Resource Council Collège Holland Autres formateurs Producteurs agricoles	Septembre 1997- mars 1998
<b>Explorer le niveau d'alphabétisation et de compétence des personnes à l'intérieur de ces industries.</b>	Faire une évaluation des compétences en partenariat avec le collège Holland et DRHC.	DRHC Collège Holland Agriculture Human Resource Council	Septembre 1997- mars 1998
	Examiner les besoins en matière d'alphabétisation.	DRHC Ministère de l'Éducation Agriculture Human Resource Council Ministère des pêches	Septembre 1997- mars 1998
<b>Verser une aide aux employeurs pour la création de nouveaux emplois de l'industrie primaire pendant la saison régulière et pour la création de nouvelles possibilités durant une saison prolongée.</b>	Verser des subventions salariales ciblées aux employeurs pour le recrutement de clients de l'a.-e. à titre de nouveaux employés.	DRHC Producteurs agricoles Pêcheurs Usines de transformation	Septembre 1997- mars 1998

## **CONCLUSION**

Il importe de reconnaître de nouveau que la première année de cette entente pour l'Île-du-Prince-Édouard priorités du présent plan d'activités sera au nombre des défis qui s'offrent à nous. C'est grâce à la mise en place de ce premier plan d'activités conjoint que les partenaires pourront reconnaître les forces et faiblesses qu'il contient et apporter les ajustements nécessaires au prochain plan.

Les partenaires envisagent avec enthousiasme la perspective d'entreprendre un processus de consultation approfondi à l'automne de 1997 en vue de l'élaboration d'un plan d'activités complet pour 1998-1999.

Tableau 1

Clients admissibles à l'assurance-emploi par principales catégories de groupe professionnel Île-du-Prince-Édouard - 1996				
CNP	PRINCIPALES CATÉGORIES DE GROUPE PROFESSIONNEL	Clients de l'a.-e. actifs	Clients de l'a.-e. non actifs	Total des clients de l'a.-e.
0	Cadres supérieurs	11	20	31
1	Cadres intermédiaires et autres postes de gestion	416	405	821
11	Professionnels des services financiers et des services aux entreprises	53	53	106
12	Personnel spécialisé des services administratifs et des services aux entreprises	807	722	1529
14	Personnel de bureau	1257	1137	2394
21	Professionnels des services de sciences naturelles et appliquées	127	155	282
22	Personnel technique des services de sciences naturelles et appliquées	416	330	746
31	Professionnels de la santé	115	227	342
32	Personnel technique et spécialisé de la santé	145	222	367
34	Personnel de soutien des services de santé	168	164	332
41	Professionnels des services sociaux, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion	614	471	1085
42	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	196	155	351
51	Professionnels des arts et de la culture	51	72	123
52	Personnel technique et spécialisé des arts, de la culture, des loisirs et du sport	157	123	280
62	Personnel spécialisé des ventes et services			
62	Personnel intermédiaire des ventes et services	669	458	1127
64	Autre personnel de la vente et personnel assimilé	1600	1177	2777
66	Personnel spécialisé et des métiers et conducteurs de matériel de transport et d'équipement	1586	995	2581
72	Personnel intermédiaire des transports, opérateurs de matériel et personnel de l'installation et de l'entretien	1938	1475	3413
74	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction et autres	1977	920	2897
76	Personnel spécialisé des industries primaires	2374	914	3288
82	Personnel intermédiaire des industries primaires	144	103	247
84	Personnel élémentaire des industries primaires	2264	951	3215
86	Surveillants et opérateurs spécialisés en transformation, en fabrication et en services publics	871	256	1127
92	Conducteurs de machines et monteurs en procédés de transformation et de fabrication	59	35	94
94	Personnel élémentaire en transformation, en fabrication et en services publics	1352	517	1869
96	<b>Total</b>	<b>1314</b>	<b>607</b>	<b>1921</b>
		<b>20681</b>	<b>12664</b>	<b>33345</b>

\* CNP - Classification nationale des professions

Source : *Analysis of Selected Client Groups in Prince Edward Island - Partnerships & Strategic Planning*, juin 1996

Client actif - désigne une personne assurée pour laquelle une période de prestations d'assurance-emploi est établie

Non actif - désigne une personne dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des 36 mois précédents ou qui a touché des prestations parentales ou de maternité pendant une période ayant débuté pas plus de cinq ans avant la demande de prestations.

**Tableau 2**

**Clients admissibles à l'assurance-emploi par genre et niveau de compétence  
Île-du-Prince-Édouard - 1996**

Niveau de compétence	Affaires, finance et administration	Sciences naturelles et appliquées	Santé	Sciences sociales, enseignement, administration publique	Arts, culture, sports et loisirs	Vente et services	Métiers, transport et machinerie	Secteur primaire	Transformation, fabrication et services d'utilité publique	TOTAL
A	106	282	342	1085	123					1938
B	1529	746	367	351	280	1127	3413	247	94	8154
C	2394		332			2777	2897	3215	1869	13484
D						2581	3288	1127	1921	8917
TOTAL	4029	1028	1041	1436	403	6485	9598	4589	2884	32493

Source : *Analysis of Selected Client Groups in Prince Edward Island - Partnerships & Strategic Planning*, juin 1996

**Nota : Exclut 852 clients admissibles de l'assurance-emploi rattachés à des postes de gestion.**

Niveau de compétence A - Diplôme universitaire

Niveau de compétence B - deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un cégep ou un institut de technologie, ou

- deux à quatre ans d'apprentissage, ou
- trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique.

Niveau de compétence C - un à quatre ans d'études secondaires

- jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique.

Niveau de compétence D - jusqu'à deux ans d'études secondaires et une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

## PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

### *SUBVENTIONS SALARIALES CIBLÉES*

... aide offerte aux employeurs pour les encourager à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas normalement en l'absence d'une subvention. La subvention salariale aide à payer les frais associés à l'orientation au milieu de travail et à l'emploi du participant.

### *SUPPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION CIBLÉS*

... aide offerte aux chômeurs pour les encourager à faire la transition d'un employeur à un autre en suppléant à leur salaire s'ils acceptent un emploi moins bien rémunéré (en cours d'élaboration).

### *AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT*

... aide offerte aux personnes qui veulent se lancer en affaires au moyen de soutien du revenu, de conseils sur l'accès au capital, la planification et une aide technique pendant la phase de démarrage de leur entreprise.

### *PARTENARIATS POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS*

... aide offerte aux employeurs permettant aux chômeurs d'acquérir une expérience de travail qui améliorera leurs perspectives d'emploi à long terme. Les partenariats pour la création d'emplois sont des initiatives souples visant à répondre aux besoins à la fois des personnes admissibles et des communautés locales. Ils prévoient la vaste participation, la planification et le consentement de la collectivité à la création d'une stratégie d'emploi durable.

### *PRÊTS ET SUBVENTIONS DE PERFECTIONNEMENT*

... aide offerte aux chômeurs pour les aider à obtenir la formation nécessaire au moyen d'un niveau d'aide négocié à l'appui du plan d'action de retour au travail du client (en cours d'élaboration).

### *ACHAT DE FORMATION (disposition de temporarisation, 30 juin 1999)*

... aide offerte aux Canadiens et aux Canadiennes sans emploi pour les aider à obtenir une formation et le soutien financier nécessaire.

### *SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI*

... aide offerte aux organisations qui fournissent aux chômeurs des services d'aide à l'emploi.

### *PARTENARIATS LOCAUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL*

... aide offerte aux employeurs, aux travailleurs, aux associations d'employeurs, aux groupes communautaires et aux collectivités pour qu'ils élaborent des stratégies pour combler les besoins en ressources humaines et mettent en oeuvre des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre pour les sans-emploi et les personnes susceptibles de perdre leur emploi;

### *RECHERCHE ET INNOVATION*

... aide offerte pour encourager et appuyer les activités de recherche appliquée et les projets novateurs solides à l'échelle nationale qui permettent de trouver des moyens plus efficaces d'aider les personnes à trouver et à conserver un emploi et à s'y préparer et qui reflètent une collaboration fédérale-provinciale en plus d'avoir un potentiel d'application à grande échelle.

## CONSULTATION SECTORIELLE

Une séance a eu lieu le mercredi 25 juin 1997.

Douze représentants sectoriels ont été invités, soit huit du BHRC et quatre autres.

Participants : Dale Mader - Automobile  
Nelson Snow - Construction  
Phillip Watts - Aérospatiale  
Anne Little - Transformation de produits alimentaires et de boissons  
Ron Mullins - Transformation des poissons et fruits de mer  
Kathy Livingstone - Tourisme  
Dan Hughes - Fabrication  
Sandra Mackay - Agriculture  
Ed Lawlor - Technologie de l'information

Messages clés et thèmes :

- a) La formation des travailleurs actifs s'impose pour garder les secteurs concurrentiels et pour aider les gens à conserver leur emploi.
- b) La nouvelle technologie est un enjeu réel.
- c) Les secteurs cherchent à l'apprentissage, du sceau doré, des programmes de certification. Par exemple, construction, tourisme et agriculture.
- d) De nombreux secteurs sont saisonniers et ont suggéré la possibilité d'assurer une formation pendant la
- e) Le secteur de la transformation s'est dit préoccupé de l'élimination du cours sur la transformation des produits alimentaires au collège Holland.
- f) La croissance de certains secteurs n'est limitée que par le nombre de personnes qualifiées disponibles sur le marché du travail, p. ex. aérospatiale et technologies de l'information.
- g) Un secteur, le tourisme, s'est dit préoccupé par la pénurie possible de main-d'oeuvre pendant cette saison et dans l'avenir.
- h) Enfin, le déplacement est une préoccupation. On estime que la formation des sans-emploi en vue de nouvelles possibilités risque d'avoir des répercussions négatives sur la main-d'oeuvre

existante moins qualifiée.

**PROCHAINES ÉTAPES :**

Réunir l'information à l'intérieur d'un plan d'activités.

Assurer un suivi au moyen d'une consultation plus importante et diversifiée à l'automne.

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

Le gouvernement, en collaboration avec le secteur privé, continue de renforcer sa stratégie et sa capacité dans le secteur des technologies de l'information et des communications. Les initiatives entreprises jusqu'à ce jour visent notamment :

### *Un secteur privé croissant et dynamique*

La création de la Information Technologies Association of PEI (ITAP) représente une étape importante dans la croissance de ce secteur dans la province. L'ITAP va fournir des conseils opportuns au gouvernement sur les questions touchant l'industrie ainsi qu'à ses membres.

### *Un environnement des télécommunications de classe mondiale*

Le gouvernement a établi un partenariat de travail efficace avec Island Tel qui favorise la création d'emplois et de la prospérité partout dans la province. Le réseau téléphonique de Island Tel est entièrement numérique et est doté de deux câbles en fibre à la terre ferme. Il existe à Charlottetown et à Summerside d'innombrables possibilités de commutation, ce qui signifie qu'on peut espérer une croissance accrue.

### *Réseau de transmission à large bande*

En partenariat avec Island Tel Advanced Solutions, Newbridge Networks et Sun Microsystems, le gouvernement a annoncé récemment la création d'un réseau à large bande qui place l'Île au premier plan de l'infrastructure de communication à grande vitesse au pays. Le gouvernement et ses partenaires travaillent en vue d'une vision qui intègre au système toutes les collectivités et l'infrastructure publique clé.

### *Centres d'appel axés sur le soutien technique spécialisé et le service à la clientèle*

L'Île a cherché à éviter d'acquérir la réputation de rechercher l'installation de centres d'appels dans la province. Elle a plutôt cherché à attirer des centres d'appel qui mettent l'accent sur les fonctions de soutien technique plus spécialisées (p. ex. Watts et soutien en ligne).

### *Collège Holland*

Le collège communautaire de l'Île a une réputation solide et croissante en matière de création et de prestation de programmes de formation efficaces pour ses clients du milieu des affaires. Le Collège a récemment accru ses efforts dans le secteur des technologies de l'information et des communications afin de donner la priorité aux activités critiques de développement des ressources humaines à l'Île.

### *Le projet de l'école virtuelle*

Ce projet qui prend appui sur l'infrastructure de réseau à large bande va permettre d'offrir aux élèves dans les salles de classe les meilleures technologies de l'information possibles. L'augmentation du nombre d'ordinateurs, l'amélioration de l'accès à Internet et la distribution de

nouveaux logiciels éducatifs va permettre de veiller à ce que le système d'éducation de l'Île offre à nos élèves l'expérience d'apprentissage la plus riche en technologies de l'information et des communications au Canada.

*Information Technology in Education Centre*

Cette entreprise conjointe du collège Holland et de UPEI prendra appui sur l'infrastructure de réseau à large bande et sera reliée au projet de l'école virtuelle afin d'accroître les ressources de formation et d'éducation pour le bien des enseignants et des élèves.

*Accès Î.-P.-É. et Programme d'accès communautaire*

Ces deux initiatives sont en train d'être mises en place dans l'ensemble de la province pour veiller à ce que tous les citoyens et toutes les collectivités aient la possibilité de s'exposer davantage aux technologies de l'information et des communications et de les utiliser pour accéder plus rapidement au gouvernement.

*Partenariat pour l'économie du savoir*

Cette initiative en collaboration avec le gouvernement fédéral vise à utiliser les technologies de l'information comme moyen d'améliorer la prestation des services et de travailler plus étroitement avec le gouvernement fédéral à l'élaboration de solutions conjointes aux problèmes techniques.

*Programmes de soutien des entreprises*

Par l'intermédiaire d'Entreprise Î.-P.-É., le gouvernement s'est engagé à veiller à ce que le soutien financier qu'il assure au secteur des technologies de l'information et des communications soit suffisant et que ses politiques fiscales et d'approvisionnement offrent les meilleures chances de succès possibles aux entreprises des technologies de l'information et des communications.