

Annual Report
1993 - 1994



Canadian
Labour Force
Development Board

Annual Report
1993 - 1994



Canadian
Labour Force
Development Board

The Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) is made up of partners from business, labour, education and training, and the equity groups (women, aboriginal peoples, people with disabilities and members of visible minorities), working together to develop a highly skilled Canadian workforce that contributes to the well-being of Canadians and a productive and prosperous economy.

The notion of “working together” to bring about positive change is often articulated but seldom translated into key principles of public policy. The CLFDB — a national, not-for-profit organization with an agenda and a work program set independently by the members — was established in 1991 in response to the growing consensus that labour market partners must play a greater role in training and human resource development in Canada. The Board’s mission is to work towards the creation of a coherent and coordinated system of labour force development that is equitable, effective and efficient.

The Board is made up of 22 voting members: eight representatives each from business and labour, two from the education and training community, and one from each of the four equity groups. Board members are nominated by the constituencies they represent — almost 90 national organizations. Provincial/territorial and federal departments responsible for labour force matters are represented by non-voting members. The Board works by consensus.

The CLFDB co-chairs have also been selected by their constituents: J. Laurent Thibault, former President of the Canadian Manufacturers’ Association, as Business Co-chair; and E. Gérard Docquier, former Canadian National Director of the United Steelworkers of America, as Labour Co-chair.

The CLFDB mandate is to:

- play a lead role in developing commitment to training and labour force development in Canada;
- advocate more, relevant, higher quality and accessible training;
- provide direction on all aspects of training and related employment and adjustment programs and policies;
- provide the labour market partners with opportunities to conduct meaningful dialogue and build consensus;
- establish a framework for government accountability with respect to training and labour force development programming; and
- ensure information is available to monitor and evaluate training outcomes, enabling the Board to be accountable to its constituencies.

© CLFDB # 23 November 1994

All rights reserved
ISBN: 1-895813-05-0

This report is also available in alternative formats. For more information or additional copies of this report, contact:

Canadian Labour Force Development Board
23-66 Slater Street, Ottawa, Ontario K1P 5H1
Telephone: (613) 230-6264 Facsimile: (613) 230-7681

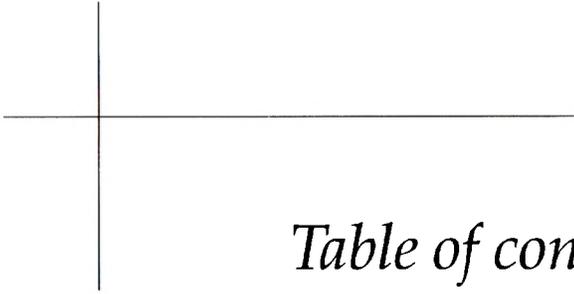


Table of contents

INTRODUCTION5
THE YEAR IN REVIEW9
STRENGTHENING THE NETWORK9
TRAINING AND LABOUR ADJUSTMENT13
HUMAN RESOURCE PLANNING16
RESEARCH ACTIVITIES17
SPEAKING WITH ONE VOICE18
THE YEAR AHEAD19
MEMBERS OF THE CLFDB BOARD OF DIRECTORS21
PROVINCIAL BOARDS34
COMMITTEES, TASK FORCES AND WORKING GROUPS35
CONSTITUENT ORGANIZATIONS39
STAFF42
PUBLICATIONS43
FINANCIAL STATEMENTS45

Introduction

As a young organization, the Canadian Labour Force Development Board is just completing the transition from a 'new' organization to a fully staffed organization with visible results. This report covers our third year of existence, from April 1, 1993 to March 31, 1994. It shows that the labour market partners can work together to build consensus on labour force development issues but that this process takes time, energy, commitment and resources. It also demonstrates that while consensus building is not easy, the results are valuable to all Canadians.

The federal government's decision five years ago to invite private sector partners from across the country to participate in making policy decisions about labour force development programs was welcomed with great interest and some trepidation by the labour market partners.

Canadian business, labour, the education and training community, and the equity groups have a considerable stake in the outcome of any labour market policies and programs developed in Canada. We appreciated the opportunity to take part in the decision-making process but wanted to ensure that, having struggled to find consensus, our advice would be acted upon.

We received these assurances from the government and the Canadian Labour Force Development Board was created in 1991 as the consensus-making structure through which such policies could be developed.

The Board has a unique structure — our 22 members are not appointed by government but by the constituencies they represent. Business and labour groups in Canada nominate eight members each, the education and training community (now represented by the National Education Organizations Committee) nominates two members and each of the four designated employment equity groups — women, aboriginal peoples, people with disabilities and members of visible minorities (represented by the National

Visible Minority Council on Labour Force Development) — nominates one member. Board members are supported by their respective national reference groups made up of constituent organizations, but they are also responsible to them and must defend any decisions reached at the Board to the groups they represent.

The Board officially meets four times a year. However Board committees, task forces and working groups are continuously gathering throughout the year — over 60 days of meetings annually. Much of the CLFDB's work is carried out through two main committees which develop policy positions that are then carried to the Board for discussion and ratification. These two committees reflect the main areas of concern of the Board: training and labour adjustment, and human resource planning. The Board is funded by the federal department of Human Resources Development Canada (HRDC).

One of the key achievements of 1993-94 was the development of the Board's strategic plan. It articulates a common vision of labour force development shared by all of the CLFDB partners and sets out a path for the future. The Board is committed to creating an environment conducive to labour force development and a system which:

- achieves the full use of individual skills and potential through work that is well paid and rewarding, provides stability and room for career development and offers an equitable distribution of opportunity and earnings;
- encourages the acquisition of flexible and recognized skills by individuals which meet the changing requirements of the labour market and promote continuous learning;
- promotes the effective development and use of human resources by employers through: commitment to training, human resource planning at the firm and sectoral level, human resource management practices that promote labour-management cooperation and recognize the human side of technological and organizational change, and the achievement of employment equity; and
- recognizes that increasing the skills of our labour force has the potential to also increase productivity and living standards.

As part of this vision, the Board has consistently advocated a coherent, coordinated approach to labour force development programming and policy making. This vision is evident in the results of our work in 1993-94 and we hope it will become even more evident in the year to come.

We have witnessed and been a part of many changes over the past year. Most critically, significant changes have occurred in the federal government and in the department we deal with most closely — the new department of Human Resources Development Canada. We look forward to working with a new minister, Lloyd Axworthy, in meeting together the challenges of national labour force development.

We have also experienced changes within the Board itself, as our staff has grown to its full complement of 23 and we have welcomed six new Board members — Wally Beevor, Bob Chernecki, Janet Dassinger, Peter Elmhirst, Teresa MacNeil and Tod Willcox — throughout the year.

We would like to thank the six Board members who retired during 1993-94 for their hard work and dedication to this new form of public policy making in Canada: Jim Bennett, vice-president and general manager, Canadian Federation of Independent Business; Thomas Blacklock, partner, Universal Management Group; Susan Harbin, general manager, YMCA; Basil (Buzz) Hargrove, national president, Canadian Auto Workers; John Keenan, vice-president, Human Resources, Falconbridge Limited; and F.W. (Fred) Pomeroy, executive vice-president, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

As we look over the events of the past year, and ahead to those of the next, we are confident that the CLFDB has made a difference: a difference to those Canadians who have been displaced from employment and need access to training and re-training, a difference to the almost 90 organizations which participate in the Board and a difference to the 22 Board members who, through their work on the Board, have learned from each other about the challenges and constraints faced by each of the constituency groups. It is clear that the participation of the designated equity groups in the work of the Board has raised the awareness and understanding of all Board members.

Our work here at the Board depends greatly on the efforts, experience, wisdom and energy of hundreds of individuals throughout the country. We want to thank all those who participated in CLFDB committees, task forces, working groups and reference groups over the past year.

As labour market partners, we have developed a long-term vision for Canada and Canadians. We accepted the offer to participate in a new form of public policy making and we are proud of the progress we have made in three short years. We are confident that a mutual understanding between ourselves and the new Government of Canada on the role labour market partners can play in developing an effective, efficient and equitable labour force development system can be reached.

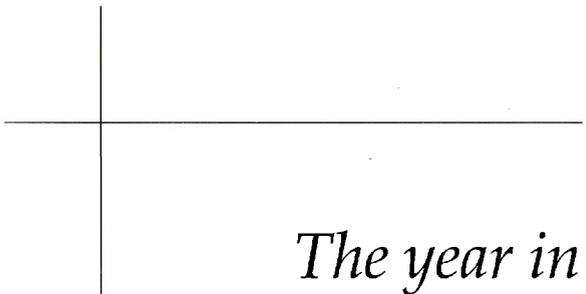


E. Gérard Docquier
Labour Co-chair



J. Laurent Thibault
Business Co-chair

Canadian Labour Force Development Board



The year in review

STRENGTHENING THE NETWORK

Our network of labour force development partners has grown over the past year — both in sheer numbers and in the depth of their involvement.

In addition to welcoming six new Board members, we also held the First Annual Labour Market Partners' Forum in Ottawa in April 1993. This was an exciting and invigorating event as it was the first time labour market partners from across Canada had met to discuss training issues. It was one of the first steps in a process to involve partners from across the country in setting national priorities and in developing coordinated and effective policies and programs. It was also a vivid indication that the new strategy for labour force development in Canada was becoming a reality.

At the end of the period covered in this report, plans were well under way to hold the Second Annual Labour Market Partners' Forum in Saint John, New Brunswick in May 1994. Once again, this marks a new development in our work as this will be the first forum co-hosted by the national board and a provincial board, the New Brunswick Labour Force Development Board. During 1993-94, we welcomed the creation of provincial labour force development boards in Ontario and Saskatchewan, bringing the total number of established provincial boards to six.

While adhering to the same philosophy and principles, each board has a unique response to its own environment. These broadly based partnerships of business, labour, the four equity groups and the education and training community have, in some cases, been expanded to include representation from other groups important to local efforts such as the francophone community in Ontario and agriculture in Saskatchewan.

This growing network of provincial and, in the future, territorial and local boards brings together national objectives, provincial priorities and local decision making in a coordinated and cohesive system.

Not only is our network of labour force development boards growing, but so are the reference groups which support the work of national and provincial board members. They each meet at least twice a year and disseminate information about labour market issues throughout their constituencies. The national reference groups are also expanding their ties with provincial reference groups. Each equity reference group is broadening its understanding of the other equity issues by sending representatives to meetings of the other equity reference groups.

All of the reference groups stepped up their consultative activities during the past year. For example, the business reference group held its first forum to develop consensus on priorities for education and training; the National Education Organizations Committee held its second ACT Symposium; the national women's reference group held its second annual consultation with provincial/territorial and regional representatives working on labour force development issues for women, and produced a comprehensive report on training, equity and labour market issues; and the National Visible Minority Council on Labour Force Development issued its first newsletter as part of its strategy to reach out to minority Canadians across the country and get their feedback.

Provincial reference groups support the work of established provincial boards, help in the development of provincial steering committees and boards or, in some cases, actively lobby provincial governments to set up provincial boards. Over the year as provincial boards grew, the role of provincial reference groups also expanded. For example, five provinces now have provincial reference groups for people with disabilities – these provincial groups also link up with the national reference group.

Last year was also significant because it marked the first commitment to the establishment of local boards. In an initiative guided jointly by the CLFDB's Local Boards Committee, the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB), Human Resources Development Canada and the Government of Ontario, local boards will be established in Ontario in 1994 and 1995. This will provide valuable experience for similar initiatives in other areas. Through local boards, labour market partners will identify and respond to local labour market needs and develop a training and learning culture within their area.

A brief overview of provincial labour force development boards across the country follows.

PROVINCIAL BOARDS

Alberta

The province established a Minister's Consultative Committee on Labour Market Development and Training in November 1992, with a mandate to provide advice and recommendations on how to increase labour market development and training partnerships in Alberta. The committee concluded its work in April 1993 and presented a report to the responsible minister, however the government has yet to announce any further initiative.

British Columbia

Following the report of its Task Force on Employment and Training in 1991, the Government of British Columbia announced its intention to establish a British Columbia Training and Adjustment Board. At that time a Consultative Steering Committee, composed of labour market partners, was established to carry out a consultation process and submit its report to the minister responsible. The British Columbia Labour Force Development Board was to be announced in May 1994.

Manitoba

The Government of Manitoba and HRDC, Manitoba Region, agreed to jointly sponsor a consultation process and established the framework for a steering committee to carry out consultations on the development of a provincial labour force development board for Manitoba in October 1993. While constituency groups have been mobilizing, the steering committee has yet to commence its work.

New Brunswick

The New Brunswick Labour Force Development Board (NBLFDB) has been operating since December 1992. It has established an office with an executive director and support staff. The NBLFDB has been working closely with the provincial government and HRDC, New Brunswick Region, on various training issues and with the CLFDB on the Second Annual Labour Market Partners' Forum to be held in Saint John in early May 1994. A committee has been examining sub-structures (local boards) but no decisions have been made.

Newfoundland and Labrador

The Newfoundland and Labrador Labour Force Development Board (NLLFDB), established in September 1992, has a committee structure similar to that of the CLFDB with the addition of a Standing Committee on Literacy. Since its establishment, the NLLFDB has had several turnovers in leadership and now has new co-chairs for business and labour. The Board has staffed an office and is recruiting an executive director. It intends to develop a strategic plan focussing on its role in current labour market issues in Newfoundland and Labrador. The NLLFDB has discussed options for local boards, but no decisions have been made.

Northwest Territories

Initial CLFDB briefings with labour market partners and meetings with government officials occurred in September 1992. Business and labour representatives subsequently met with Employment and Immigration Canada

(HRDC) to discuss the development of a territorial board. A significant level of labour force development activity in this jurisdiction is currently carried out through the Pathways initiative.

Nova Scotia

The Nova Scotia Labour Force Development Board was established in March 1993. At its first meeting the Board established a working group to develop recommendations for terms of reference and an administrative structure. The Board has adopted a mission and mandate, approved by-laws and is hiring an executive director.

Ontario

The Ontario Training and Adjustment Board was announced in July 1993 and held its first meeting in September. OTAB was established under provincial legislation and now has responsibility for labour market programming and related staff previously under the jurisdiction of several provincial ministries. OTAB, the CLFDB, the Government of Ontario and HRDC are working together on the development of a framework for local board implementation. A detailed implementation guide will be released in July 1994. Plans are to establish six to eight local boards this year, with the balance in 1995.

Prince Edward Island

Several meetings of representatives of labour market partners and governments have been held following initial briefings. Constituent groups have organized consultations, and the province is preparing a position paper clarifying its views and role in relation to a proposed provincial board. Several issues require more discussion by business and labour groups before further development activity is initiated by a steering committee.

Quebec

The Société Québécoise de développement de la main d'œuvre was established by the province in April 1993 with an 18-member board of directors and significant staff. Eleven regional and 36 local offices with more than 700 employees have also been established.

Saskatchewan

The Saskatchewan Labour Force Development Board (SLFDB) was established in March 1994. The composition of the Board mirrors that of the CLFDB with the addition of a representative for agriculture and two representatives for aboriginal peoples (one representing Indians and one representing the Métis). The Board has established an office with an interim executive director and is now seeking to fill the position permanently. The SLFDB has established a committee structure similar to that of the CLFDB and is developing a workplan for 1994-95.

Yukon

Initial briefings were held in April 1993 and a steering committee was established in January 1994. Reference groups are now being organized, and the steering committee is developing terms of reference for a territorial board to address the unique needs of the Yukon.

TRAINING AND LABOUR ADJUSTMENT

The Training and Labour Adjustment Committee focusses on the unemployed and those not in the work force, and training for transition into the workplace. During 1993-94 the final reports of the Task Force on Labour Adjustment and the Task Force on Transition into Employment both made significant contributions to these areas. Both task forces were co-chaired by Board members and included other representatives nominated by the seven constituency groups.

In July 1993, the Task Force on Labour Adjustment made 18 recommendations on how to ease the adjustment of workers who are permanently displaced from their employment. It focussed on federal adjustment programs, regulations in the Unemployment Insurance (UI) program that affect its use for labour adjustment and the financial implications of various adjustment programs. One of the task force's recommendations — to allow displaced workers access to training and services offered by Canada Employment Centre (CEC) offices prior to the end of their severance period instead of making them wait up to a year for these services — was immediately adopted by the federal government.

Other recommendations were critical of some aspects of income support. The CLFDB continued discussions with HRDC in this area and subsequent evaluation carried out by the department confirmed the task force's analysis. The report clearly identified the need for a coherent and seamless labour force development system and began the dialogue on how to achieve this new system.

In March 1994, the Task Force on Transition into Employment presented its report to the CLFDB. It outlined a model for a coherent system of transition into employment for Canadians moving from school to work or from unemployment back into employment. The report made recommendations in seven key areas: labour market information, income support and other services, education, training, counselling, prior learning assessment and labour market practices. Members of the task force also presented the results of their work to the Ministerial Task Force on Social Security Review and the Minister responded favourably. The CLFDB plans to distribute the report widely across the country and work with all partners to help put the pieces of a coherent transition system together.

Both task forces emphasized the importance of career and employment counselling to a coherent labour force development system, and made use of a study commissioned by the CLFDB and conducted by the Canadian Guidance and Counselling Foundation. This study was the first country-wide survey of career and employment counsellors in secondary schools, community colleges and CEGEPs, community groups and Employment and Immigration Canada (HRDC). An advisory committee made up of representatives from all of the constituent groups set the terms of reference for the survey, which was completed by almost 1500 counsellors. Results show that career and employment

counsellors are under-valued, over-worked and not always properly trained. The report raised nine issues for further consideration including the absence of leadership, the lack of integration of counselling services into employment services and the lack of evaluation of counselling.

The CLFDB is working with partners across the country, including the provinces and community-based organizations, to ensure that the system is changed so that all adults and youth needing counselling will have access to an integrated and holistic counselling service. Part of this involves hosting leadership forums across the country next year. The study was also used by the Ontario Premier's Council on Economic Renewal. A limited number of copies of this publication were circulated in December 1993 and an edited version was to be released in May 1994.

For the past three years the CLFDB has made recommendations to the federal government on budget allocations and priorities to be followed in the Unemployment Insurance Developmental Uses Expenditure Plan (UIDU). In October 1993 the CLFDB recommended a total budget of \$2.2 billion for 1994, the same amount it had recommended for 1993. Based on actual expenditures in 1993 the government decided on a budget of \$1.9 billion. The CLFDB expressed its disappointment with this decision especially in light of the dire need for training among the unemployed. However, it recognized the fiscal pressures facing the government and committed itself to working with government to discover why certain training programs were being underused.

This year the Board worked with provincial representatives to develop national priorities. As in previous years, the government accepted the client and program priorities identified by the Board and designed the 1994 program to reflect these priorities:

- UIDU programs should prioritize long-term assistance, including counselling and training to help displaced workers find stable, long-term employment;
- UIDU-funded training should be provided in a sequential and progressive manner, using joint federal-provincial programming if possible;
- the participation of equity groups in training and labour adjustment services should occur at the same rate as their participation in the labour market; and
- training should specifically target displaced workers with low levels of education and limited literacy and numeracy skills, since 40 per cent of displaced workers do not have high school diplomas and the new jobs of the 1990s require higher levels of education and training than ever before.

The CLFDB also set up a working group to examine the self-employment assistance (SEA) component of UIDU. Self-employment is one of the fastest growing areas of employment in Canada. The work team examined the optimum size for the program, looked at changes in program design and delivery to improve effectiveness, and presented possible alternatives for the financing of SEA. HRDC is now considering their findings.

At the end of 1993, a working group on Language Instruction for Newcomers to Canada and Labour Market Language Training (LINC/LMLT) was formed to review the federal government's policy and prepare a report. The working group is addressing such concerns as restrictions on eligibility, removal of training allowances for basic training under LINC, and the role of LINC and LMLT in facilitating labour market access and adjustment for immigrants.

Over the past three years, the Board has often found that the information needed to make decisions and provide recommendations on labour force development was not available or was required in formats other than those which were available. To solve this, the Board worked with HRDC to develop an information system. One of the suggestions made by the Board to HRDC which was accepted and implemented over the year was to include end-users of the department's services in any evaluations.

HUMAN RESOURCE PLANNING

The Human Resource Planning Committee focusses on the employed workforce and workplace training. A major initiative in this area has been the development of sector partnerships — joint management-labour councils working on solutions to human resource development problems. These councils are clearly emerging as major players in establishing state-of-the-art training for the workforce.

After lengthy discussions, the CLFDB made recommendations to Minister Axworthy in March 1994 on key principles which should guide the development of sector initiatives and the distribution of sector training funds.

The Board also hosted the Second Annual Sectors' Conference in November 1993 — a successful coming together of sector councils to talk about their work, discuss broader labour force development issues and share ideas on how to develop a network of sector councils.

Another major initiative of the Board during the year has been the development of a framework for national occupational and training standards. In the spring of 1993, the Board launched a nation-wide debate on how to develop occupational and training standards. A discussion document outlining key issues and concepts was circulated widely within the Board constituencies. After receiving responses from across Canada, the Board organized a workshop in June 1993 to consult further with key partners and then held further discussions throughout the year. Several reference groups also contributed position papers on standards which facilitated the discussion. A revised CLFDB position paper is expected to be submitted to the Board in June 1994.

The labour market partners agreed that standards should be the “glue” providing coherence to the entire training system. Occupational standards, which are a key element in strengthening training outcomes, can be used to improve the overall quality of labour force training and development by integrating industry or community needs with the learning system at a national level. However, they must be developed by people representing the groups that will use them. The CLFDB and its partner groups are developing a distinctively Canadian approach to standards.

The CLFDB's National Apprenticeship Committee spent the year developing consensus on four major issues — national standards for apprenticeable occupations, equity in apprenticeship, transition from high-school to apprenticeship and expanding apprenticeship to other occupations. Four working groups shared information, debated the issues and produced discussion papers (to be published in the fall of 1994). The papers will be sent to the labour market partners for consultation and feedback. In cooperation with the Canadian Council of Directors of Apprenticeship and HRDC, the committee began a joint pilot project to create new apprenticeable occupations. The committee also provided advice to the Minister on criteria for designing successful internship or apprenticeship programs based on their experiences.

RESEARCH ACTIVITIES

To support the work of committees in developing policies and recommendations, a small research staff at the Board synthesizes existing data and, in some cases, conducts original research to enable Board members to reach informed decisions. During 1993-94, six particular research reports stand out in addition to the counselling study mentioned earlier.

First is a report which examined the economic impacts of on-the-job training. Bringing together the results from 22 studies conducted in Canada and the United States over the past ten years, this report concluded that on-the-job training raises the productivity of below-average firms and workers, enhances employment stability by reducing the probability of quits and is more accessible to men than to women.

A second study examined the effectiveness of HRDC-sponsored training programs. The study found that individualized training programs work best and that involvement of local community service providers helps to improve labour market outcomes.

During the deliberations of the Task Force on Transition into Employment, it became apparent that there was not enough information on the situation of the equity groups in transition to make appropriate recommendations on a new transition system. The CLFDB commissioned four research reports examining the transition situations of women, aboriginal peoples, people with disabilities and members of visible minorities to address this lack of information. The results were to be published in May 1994.

The CLFDB was also asked by Employment and Immigration Canada (HRDC) to comment on a paper by an Intergovernmental Task Team, "Increasing Private Sector Investment in Training". The Task Team will be incorporating the comments from the CLFDB and other groups in its final report.

In response to the announcement of the social security review by the Minister of Human Resources Development Canada in February 1994, the Board began two research projects which will provide critical information for the review process. One examines the effectiveness of programming for the non-employed (that is, the unemployed and those on social assistance), and the other examines client and program priorities. Results are expected in the fall of 1994.

SPEAKING WITH ONE VOICE

Throughout the year, Board members challenged each other's perceptions of the key labour force development issues facing Canadians. Through long hours of discussions and many arguments, they worked together to develop a common understanding and consensual recommendations. This was reflected in a change in voting procedures approved at the March 1994 Board meeting. Prior to this, both a business and a labour majority were needed for consensus to occur; as of June 1994 an 80 per cent vote of the Board will be deemed as consensus, recognizing all Board members equally.

Speaking with one voice, the CLFDB made presentations to the Ministerial Task Force on Social Security Reform and the Parliamentary Committee on Human Resources Development in March 1993. It argued once again for a coherent and coordinated labour force development system in Canada. The Board's brief, reflecting the decisions reached by the Board over the past three years, identified six key concepts around which a renewed labour force development system should be structured: coherence, a focus on equipping people to help themselves, provision of quality programming, well-trained workers, and full participation of the designated equity groups in all areas of employment. It said that public- and private-sector efforts work best together when the labour market partners participate fully and actively, as advisors, advocates and even as providers of labour force development services at the national, provincial and local levels.

The year ahead

In March 1994 the Board formally adopted a new mission and mandate, reflecting not only the changes in the political environment — such as changing government structures, policies and priorities, and the emerging network of labour force development boards — but also the macro-economic and demographic realities facing Canada today. Working together over a period of six months, Board members and federal and provincial government representatives formulated a new mission statement, building on the results of the Board's work over the past three years.

The CLFDB is committed to the development of a highly skilled work force that contributes to enhanced economic and social well-being for Canadians and a productive and prosperous economy. We will achieve this by promoting a coherent, coordinated system of labour force development and training in Canada that is equitable, effective and efficient.

A measure of our success so far can be seen in the fact that we have reached consensus for three years on the priorities of UIDU, and two task forces have reached consensus on the critical issues of labour adjustment and transitions into the workforce. This consensus has been communicated to the federal government and to the Canadian public at large. We embody the notion that Canadians from all backgrounds can sit down, work together and agree on the changes that need to be made to ensure a more prosperous and equitable future for all Canadians.

In the year ahead we look forward to contributing the labour market partners' perspective to the social security reform process, and to continuing our work on labour adjustment, transitions, client and program priorities, apprenticeship, self-employment and counselling — all vital components of a coherent and coordinated Canadian system of labour force development.

*Members of the CLFDB Board
of Directors in 1993 - 1994*



E. GÉRARD DOCQUIER
Labour Co-chair
Canadian Labour Force
Development Board

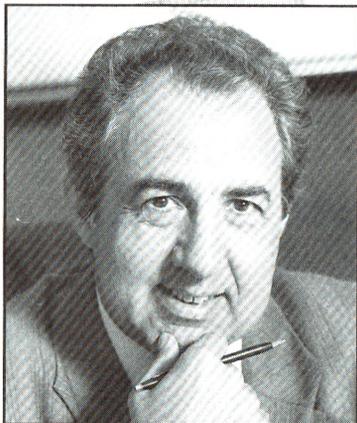
Gérard Docquier, a Belgian francophone, emigrated to Canada after World War II to build a new life, starting work at the Pirelli plant in St-Jean, Quebec.

He joined the United Steelworkers of America, later serving as treasurer and then president of the local union. He was elected Canadian national director of the United Steelworkers in 1977, serving in this position until 1991. A founding director of the Canadian Labour Market and Productivity Centre, together with the president of Stelco, he also spearheaded the creation of the Canadian Steel Trades and Employment Congress.

Gérard Docquier was a commissioner of the Quebec Legal Aid Commission from 1973 to 1990, and also served as a commissioner on the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada (Macdonald Commission). One of his proudest achievements was the establishment of the Steelworkers Humanity Fund which raises money for aid and development in developing countries and Canada.

Mr Docquier became an officer of the Order of Canada in April 1992.

Mr Docquier co-chairs the Board of Directors and the Steering Committee.



J. LAURENT THIBAUT
Business Co-chair
Canadian Labour Force
Development Board

Laurent Thibault came to the Canadian Labour Force Development Board from the Canadian Manufacturers' Association, where he was president from 1985 to 1991.

He obtained a Bachelor of Arts degree (economics) from Laurentian University in 1966 and a Master of Arts degree (economics) from the University of Toronto in 1968. Mr Thibault began his career with the firm of Kates Peat Marwick & Company in 1968 as an economic analyst. In 1972 he moved to the Canadian Manufacturers' Association as manager of economics and progressed in various positions until appointed president in 1985.

Mr Thibault is a member of the board of the Canadian Foundation for Economic Education, the board of governors of McMaster University and the board of directors of Skills Canada.

Mr Thibault co-chairs the Board of Directors and the Steering Committee.

Wally Beevor has over thirty years of experience in the education and training sector.

Mr Beevor started his teaching career in 1962 in Hastings County and became director of education for the Lakehead Board of Education in 1975. From 1981 to 1988 he directed the Halton Board of Education which had 5800 employees, 96 schools and a budget of \$200 million. Most recently he was assistant deputy minister, learning programs division in the Ontario Ministry of Education. He developed a major project linking 22 community colleges and 55 school boards in Ontario and is responsible for the development of the educational equity consultation paper in Ontario.

He is a past member of the National Committee on Education of the Conference Board of Canada, a member of the interministerial committee to develop a new policy for apprenticeship in Ontario and a member of the national committee for the development of quality assurance in public organizations. He is also chair of the Ontario tri-ministry committee to improve coordination between the ministries of education, skills development, and colleges and universities.

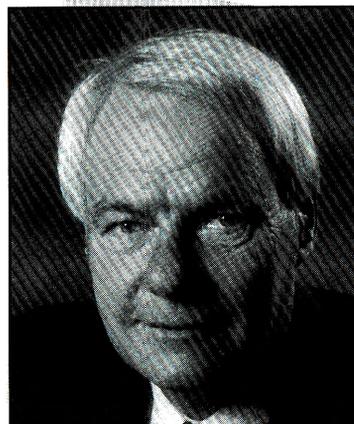
He is currently on a senior executive exchange with the North York Board of Education developing an outreach plan linking the board with government and business.

Born in La Tuque, Quebec, Jean Bernard received her early education in Knowlton and joined Bell Canada as a filing clerk in 1961. Mrs Bernard then held a number of increasingly responsible positions in Bell's Accounting and Internal Audit Departments. She was appointed deputy controller of operations in 1982. Two years later, she was named assistant vice-president of personnel and, in 1985, appointed vice-president, personnel resources. In 1992, she was appointed president of the Bell Institute for Professional Development. On February 2, 1994, with 33 years' service, Mrs Bernard retired.

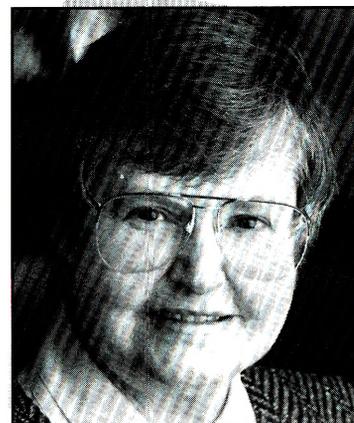
Mrs Bernard has always been active in community and professional organizations. She is a member of the board of directors of the Canadian Centre for Management Development, a member of the advisory committee looking at redistribution of working time in Canada and a director of the Public Policy Forum.

In 1988, Mrs Bernard was honoured by being named "Woman of the Year" in the management category at the "Salon de la femme". In 1990, she was awarded an IRIS by the Association of Human Resource Professionals in Quebec for her contribution to the advancement of human resources in the province.

Mrs Bernard co-chairs the Human Resource Planning Committee.



WALLY BEEVOR
*Senior Superintendent/
Special Advisor
North York Board
of Education
(Education and training
representative)*



JEAN ANDREA BERNARD
*President (retired)
Bell Institute for
Professional Development
(Business representative)*



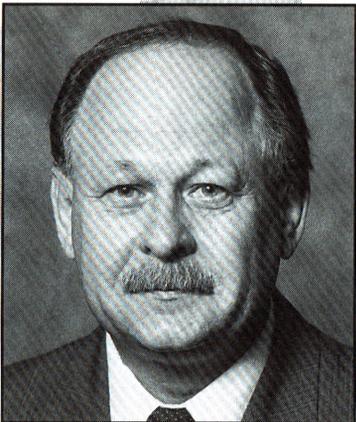
ERNEST (ERNIE) BLAIS
President
Aiyawin Corporation
(Aboriginal people's
representative)

Ernies Blais, a Métis, was born in St. Vital, Manitoba; a place he calls "Louis Riel's backyard". He is currently serving as president of Aiyawin Corporation, a property management corporation. He is also chair of the Winnipeg Métis Pathways Board.

Mr Blais strongly believes that if aboriginal people are to be competitive in today's workforce, they need to receive proper training, and more training for management positions. He also hopes that eventually more aboriginal people will make the transition from employee to employer.

Ernie Blais has also held the following positions: president, Manitoba Métis Federation; vice-president Southeast Region, Manitoba Métis Federation; president and vice-president, Median Credit Union; member of the Ministerial Advisory Boards (Provencher and Churchill); and member of the Licensing Board, Manitoba Liquor Control Commission.

Mr Blais is by profession a broker in real estate.



BOB CHERNECKI
Assistant to the President
Canadian Auto Workers
(CAW)
(Labour representative)

As assistant to CAW president Buzz Hargrove, Bob Chernecki is responsible for major collective bargaining in the automobile, airlines and independent parts sectors. As such, he is the liaison for the Ford Council, the Airline Division and the Independent Parts Suppliers Council. He is also the liaison for CAW local unions and their staff from Toronto to Vancouver, and is a board member on the CAW Community Development Group on Not For Profit Housing.

Mr Chernecki's involvement in the labour movement began in 1966 as a member of the United Auto Workers working at Chrysler Canada. He rose quickly through the ranks to become a member of CAW Local 444's executive board and chair of the Chrysler assembly plant.

He was first appointed to the CAW staff in 1987 when, as a national service representative, he handled collective bargaining and arbitration with 20 workplaces in the Brantford, Ontario region. When Mr Chernecki was named director of the CAW's Health and Safety Department in 1989, he worked closely with various local unions across the country.

In addition, Mr Chernecki has held positions on the Ontario Federation of Labour health and safety committee, and the Workers Health and Safety Centre. Mr Chernecki also acted as labour representative to the board of governors of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety in Hamilton, Ontario.

Marcy Cohen was selected by 23 national women's organizations as their representative on the Canadian Labour Force Development Board. She has a long-standing involvement in women's employment and educational issues. For several years she has worked as an employment and training coordinator for the Ministry of Social Services and Housing in British Columbia, and as a research associate with a community-based women's organization. More recently she has taught at the college and university level, and now is a full-time doctoral student at the Ontario Institute for Studies in Education.

Ms Cohen has published a number of studies and articles on the changing structure of women's work in Canada in the 1990s, and has research expertise in the area of labour market and training policy, technological change and economic restructuring.

For more than 20 years she has been involved in issues of social justice. She has served on a number of voluntary boards and national committees for social service and issue-oriented women's organizations. In 1989-1990, Ms Cohen served as a member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre task force on social assistance recipients as part of the national consultations on the labour force development strategy.

Janet Dassinger joined the United Food and Commercial Workers International Union in 1991. As assistant to the Canadian director, she provides advice on programs and policies related to basic skills, workplace training and labour adjustment. She is also director of training programs and policies of the union's National Training Fund, responsible for developing an integrated training approach that includes basic skills, labour adjustment and occupational skills training programs for UFCW local unions across Canada.

Prior to becoming assistant to the Canadian director, Ms Dassinger coordinated the union's pioneering layoff and closure program to assist displaced persons.

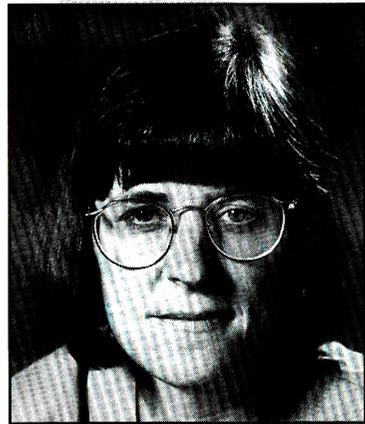
Before joining UFCW, Ms Dassinger was assistant director at the Metro Labour Education Centre in Toronto, Ontario. She was responsible for managing a diverse set of programs including English at the workplace, adult basic education and skills training for unemployed workers.

Ms Dassinger is a member of the Ontario Federation of Labour (OFL) subcommittee on adjustment, an alternate on the OFL education committee and an alternate on the Canadian Labour Congress training committee.

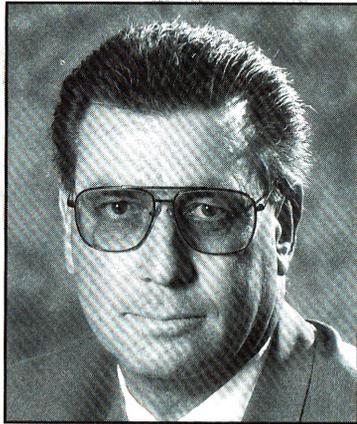
Ms Dassinger is a graduate of the labour studies degree program at McMaster University.



MARCY COHEN
Ontario Institute for Studies
in Education
(Women's groups
representative)



JANET DASSINGER
Assistant to the Canadian
Director
United Food and
Commercial Workers
International Union
(Labour representative)



PETER ELMHIRST
President
Elmhirst's Resort
(Business representative)

Peter Elmhirst represents the third generation of family ownership of Elmhirst's Resort — a year-round resort and conference centre on the shores of Rice Lake, near Peterborough, Ontario. Mr Elmhirst has been involved in the hospitality industry since childhood. He grew up in the family business, graduated from Ryerson Polytechnic University with a diploma in hotel and restaurant management, and is now an active player in several tourist industry associations. Besides managing the family resort, Mr Elmhirst also operates a flying business and often pilots many charter flights himself.

He is the past president of Resorts Ontario, past chair of Tourism Ontario, founding chair of the Canadian Tourism Research Institute, and founding chair of the Ontario Tourism Education Council which is working towards creating occupational standards in the tourism industry. Mr Elmhirst is also the vice-chair of the Tourism Industry Association of Canada.

He co-chairs the Task Force on Transition into Employment, and the Training and Labour Adjustment Committee.



SUSAN GIAMPIETRI
Executive Vice-president
Public Service Alliance
of Canada
(Labour representative)

Susan Giampietri, born in Italy, was raised and educated in Toronto. She received her Bachelor of Arts degree (sociology) from Glendon College, York University in 1973. Soon after graduation she became a public service employee and worked for 11 years in various capacities with the Canada Employment and Immigration Commission.

Throughout that period, Ms Giampietri was active in her union, the Public Service Alliance of Canada. She was a steward, president of her local union and president of the PSAC Toronto Area Council.

From 1980 to 1985, her involvement became more intensive. She sat on the Women's Committee of the Ontario Federation of Labour, was national director of Ontario for PSAC, and was a vice-president of the Ontario Federation of Labour.

In 1985, she was elected to a full-time executive vice-president position with the Public Service Alliance of Canada. Re-elected in 1988, 1991 and 1994, she is now responsible for collective bargaining, classification/equal pay, research, and grievance arbitration/adjudication programs.

Ms Giampietri is also general vice-president of the Canadian Labour Congress and vice-president of the Workers Health and Safety Centre (Ontario). She was a member of the Ontario Fair Tax Commission.

Leslie D. (Les) Holloway was born and educated in Halifax, Nova Scotia, where he has lived all his life. Mr Holloway joined the Marine Workers Federation in 1973.

In 1987, he was elected business agent and secretary-treasurer of the local union of the Marine Workers Federation, after holding the position of president for the previous two years.

In 1989, Mr Holloway was promoted to the position of secretary-treasurer of the Marine Workers Federation's national executive, from the position of second vice-president.

Mr Holloway is also a vice-president of the Nova Scotia Federation of Labour, president of the Labour Council, a board member of Metro United Way, and is involved in the Big Brothers, Big Sisters in his area.

In addition, Mr Holloway sits as labour representative on the Atlantic Provinces Economic Council board of governors and is involved with Voluntary Planning with the Province of Nova Scotia as both a board member and committee member.

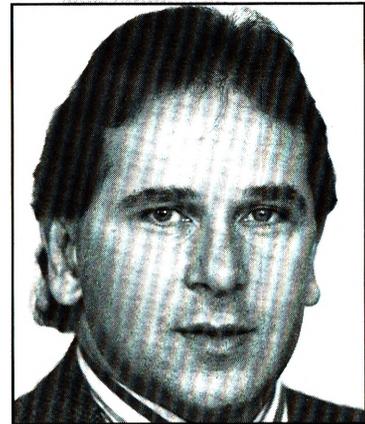
Mr Holloway co-chairs the Audit Committee.

Born and raised in Manitoba, Willard Kirkpatrick has lived in Calgary since 1973. A registered professional engineer, Mr Kirkpatrick obtained a Bachelor of Science (mechanical engineering) from the University of Manitoba in 1965 and a Master's in Business Administration from the Harvard Business School in 1971.

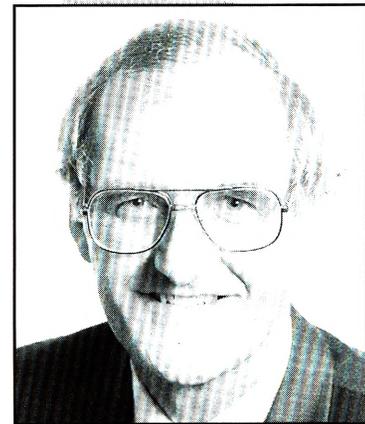
In 1973, Mr Kirkpatrick accepted the position of district manager for a large developer/contractor and in 1977, founded Maxam Contracting Limited, a general contracting company which has participated in the construction of a wide range of industrial, commercial and institutional projects throughout the Prairie provinces.

Mr Kirkpatrick is a member of the board of directors of the Canadian Construction Association and a member of the board and past chair of Merit Contractors Association of Alberta.

Mr Kirkpatrick co-chairs the National Apprenticeship Committee and the Audit Committee.



LES HOLLOWAY
Secretary-Treasurer
Marine Workers Federation
(Labour representative)



WILLARD KIRKPATRICK
President
Maxam Contracting Limited
(Business representative)



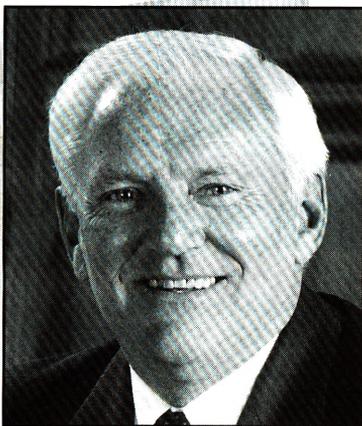
TERESA MACNEIL
*Director, Extension
Department and
Professor, Department of
Adult Education
St Francis Xavier University
(Education and training
representative)*

A native of Nova Scotia, Teresa MacNeil has many years of experience in adult education and community development.

After graduating from St. Francis Xavier University in 1957 with a science degree, she worked in Nova Scotia and Newfoundland as an adult education fieldworker. She received a Master of Science degree in 1965 and a Doctor of Philosophy degree in 1970 from the University of Wisconsin. That same year she returned to Nova Scotia and to St. Francis Xavier University as chair of the department of adult education. From 1982 to 1993 she was the university's director of extension.

She has been chair of the board of directors and acting president of the Cape Breton Development Corporation, vice chair and member of the board of Enterprise Cape Breton. In 1985 she chaired a special task force which reported to the Governments of Canada and Nova Scotia on the future of the economy of Cape Breton. From 1986 to 1990 she was president of the Canadian Association for Adult Education.

She is a member of the board of directors of the Canadian Co-operative Association, a member of the advisory committee to the federal minister responsible for cooperatives and a member of the human resource committee for Nova Scotia's Voluntary Economic Planning. Recently she was chair of the ad hoc steering committee for two Atlantic region symposia on building the Atlantic economy from within, and a member of the advisory committee to Employment and Immigration Canada on Community Futures.



JAMES A. MCCAMBLY
*President
Canadian Federation
of Labour
(Labour representative)*

James A. McCambly is the founding president of the Canadian Federation of Labour. A native of Calgary, he studied labour economics at Mount Royal College in Calgary. He was a representative and business manager of Local 955 of the International Union of Operating Engineers from 1956 to 1970. In 1971, Mr McCambly established the Canadian Office of the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, and was elected executive secretary, a post he held until 1982.

Mr McCambly has been active in a large number of national organizations and community groups. From 1967 to 1969, he served as an alderman on Calgary City Council. He is a member of the executive committee and the board of directors of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and sat on the CLMPC task force on apprenticeship as part of the national consultations on the labour force development strategy. He has served as a member of the Economic Council of Canada and is a member of the Order of Canada.

Mr McCambly co-chairs the National Apprenticeship Committee.

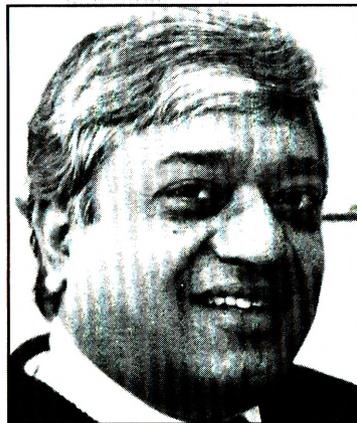
Navin Parekh is a professional trainer, consultant and socio-economic researcher. Since completing his formal education at the University of Chicago with a Master's in Business Administration (personnel management and industrial relations), Mr Parekh has been associated with a number of major organizations including the Public Service Alliance of Canada (1970-85) where he was director of collective bargaining. He has also taught personnel management at Carleton University for five years as a seasonal instructor.

He has been self-employed since 1985 when he established Training and Development Associates. In the last nine years, he has been involved in numerous research, evaluation and training projects in race relations, diversity and institutional change.

For 25 years, Mr Parekh has been an active participant in racial and ethnocultural minority communities. He was a founding member of the Canadian Ethnocultural Council (CEC), a coalition of 35 national ethnocultural organizations. Between 1978-88, he held positions of vice-president, president and chair of the race relations committee of CEC.

He was also instrumental in the founding of the National Association of Canadians of Origins in India and the Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization.

Navin Parekh is a member of the Order of Canada.



NAVIN M. PAREKH
*Partner and Consultant
Training and Development
Associates
(Visible minorities'
representative)*

Jean Claude Parrot was elected executive vice-president of the Canadian Labour Congress in 1992 and re-elected in 1994. He is responsible for district labour councils, coalitions, education, and training and technology. He is a member of the governing body of the International Labour Organization, and has recently been appointed to the Information Highway Advisory Council.

Mr Parrot began his career in the post office in 1954 in Montreal, entering on a tradition of three generations. He started out on the night shift and became active in the Canadian Union of Postal Workers in 1961. He held several positions in the local union, becoming full-time vice-president in 1968.

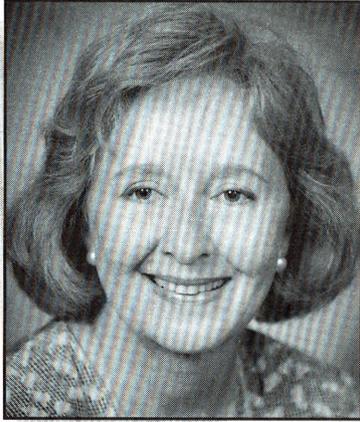
He was elected CUPW's national chief steward in 1971. Throughout the 1970s, Mr Parrot was a militant advocate for protection of workers from automation and for improved working conditions for postal workers. He was elected national vice-president in 1974 and national president in 1977. In 1978, he was jailed for defying legislation which made it a crime to strike over draconian rollbacks. Mr Parrot was re-elected president in 1980, 1983, 1986 and 1990.

In addition to being CUPW's chief negotiator since 1974, Jean-Claude Parrot has served two two-year terms as a vice-president of the Canadian Labour Congress, first in 1982 and again in 1990.

Mr Parrot co-chairs the Training and Labour Adjustment Committee.



JEAN-CLAUDE PARROT
*Executive Vice-president
Canadian Labour Congress
(Labour representative)*



DIANE PETERS
Principal
Thompson Wallace Bond Inc.
(Business representative)

Diane Peters is a principal of Thompson Wallace Bond Inc., a management consulting firm specializing in strategic planning and human resources management. Prior to joining the firm, she was a senior consultant in human resources with two national firms and has an extensive background as both a senior vice-president of human resources and operations manager in a large Nova Scotia business organization.

Ms Peters is past chair of the Atlantic Regional Management Training Centre at the Technical University of Nova Scotia. She is also past chair of the Nova Scotia division of the Canadian Manufacturers' Association and has led the Canadian delegation to the International Labour Organization conventions in Geneva, Switzerland.

She is currently a member of the business advisory board of Mount Saint Vincent University and a member of the supervisory career paths program advisory board at Dalhousie University.

Ms Peters is a member of the original round table responsible for the design and implementation of the Nova Scotia economic strategy, "Creating Our Own Future". She is also an active member of Volunteer Planning, an organization comprised of private sector, labour and government representatives.



JEAN-CLAUDE ROY
Director, Human Resources
Pratt & Whitney Canada Inc.
(Business representative)

Jean-Claude Roy is from Sherbrooke, Quebec. He studied at the University of Ottawa, where he obtained a Bachelor of Arts degree (economics).

Mr Roy spent three years with Dominion Textile, acting as director of personnel for four different factories. In 1970, he joined Pratt & Whitney Canada, where he has worked in progressively responsible positions and is now director, human resources, with the company in Longueuil, Quebec.

Mr Roy has acted as the resource person for numerous conferences and workshops. He is a member of the Aerospace Industries Association of Canada, the Province of Quebec Chamber of Commerce, the Association of Human Resource Professionals of the Province of Quebec and the National Employment and Immigration Consultation Committee.

Joan Westland is a private consultant with Westland Eby Consultants and a founding director and advisor to the Canadian Deafness Research and Training Institute in Montreal. Ms Westland was recently appointed to the curriculum advisory board for the National Institute on Disability Management, the board of directors of the Canadian Council on Rehabilitation and Work, and the board of directors of the Independent Living Foundation. She has developed workshops and training seminars which she presents to members of business, labour, government and community groups. Ms Westland is also serving her third term as mayor of the Municipality of East Bolton, Quebec.

She is currently coordinating several projects for the department of Human Resources Development, including a universal design project, amendments to the Canada Labour Code and international social policy issues.

Ms Westland has served as senior advisor on employment equity, disabled persons, to Employment and Immigration Canada, and has participated on several federal advisory committees.

She has represented Canada on the international committee to develop standard rules for the integration of people with disabilities, the United Nations Commission on Social Development, and the third committee of the United Nations General Assembly.

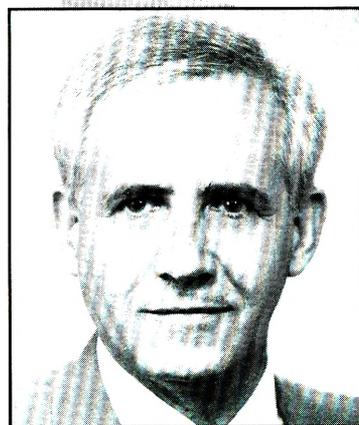
Robert V. (Bob) Wilds has had more than 25 years' business experience in the area of industrial relations. His career began in 1967 with Allied Chemical Corporation where he worked for 13 years as employee relations manager of the Windsor plant, employee relations manager of Canadian operations and divisional manager of labour relations.

In 1981, he left his position as director, employee relations with the automotive products division of Allied Chemical to join the Construction Labour Relations Association of B.C., where he was senior vice-president. In 1985, he joined the Greater Vancouver Regional District as manager of labour relations, leaving this position in 1986 to become president and chief executive officer of the B.C. Maritime Employers Association.

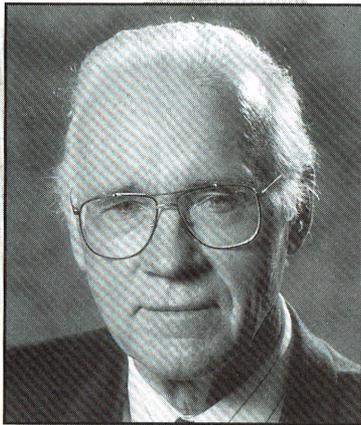
Mr Wilds is a member of the Human Resources Management Association of British Columbia and the Vancouver Board of Trade. He is also on the board of the Western Transportation Advisory Council (WESTAC), the board of governors of the Business Council of British Columbia and the board of the Greater Vancouver Gateway Council.



JOAN WESTLAND
Consultant, Canadian
Deafness Research and
Training Institute
(Representative for persons
with disabilities)



ROBERT V. WILDS
President and CEO
B.C. Maritime Employers
Association
(Business representative)



TOD WILLCOX
Chair
Fisher Gauge Limited
(Business representative)

Tod Willcox was born in Grenfell, Saskatchewan, served in the Canadian army during World War II and graduated with distinction from the University of Saskatchewan with an engineering degree. He began his career at Canadian General Electric where he worked for 20 years in various senior management positions associated with the development of the first Canadian nuclear power demonstration plant and later in the manufacturing of steam turbines.

He then moved to Fisher Gauge, a die casting manufacturer, where he became president and chief operating officer until his recent retirement. He is currently chair of the board of directors of Fisher Gauge and special advisor to this growing Canadian company based in Peterborough, Ontario with subsidiaries in the United States and the United Kingdom.

Mr Willcox has had a lifelong interest in education and training—he has just completed a nine-year stint as a governor of Trent University. As a volunteer he has been active in many community organizations including vice-chair of the United Way of Peterborough, director of the Rotary Club, founding director and chair of the Peterborough Social Planning Council, and founding director and chair of the Greater Peterborough Economic Council.

He has led his community in establishing the Employment Planning and Youth Career Centre, the Robotic Centre for Advancement of High Technology, the Peterborough Industrial Training Institute and the Kawartha Skills Development Committee.



DIANE LORENE WOOD
Secretary-treasurer
B.C. Government and
Service Employees'
Union/NUPGE
(Labour representative)

Diane Lorene Wood has a proven record of labour union leadership at the local, provincial, national and international levels. She has been a labour union activist for more than 25 years.

Ms Wood is the full-time secretary-treasurer of the B.C. Government and Service Employees' Union. She is also a vice-president on the national executive board of the National Union of Public and General Employees, and a vice-president of the British Columbia Federation of Labour. She is currently in her sixth term as a Canadian Labour Congress vice-president-at-large, having held this position since 1984.

Diane Wood is also a representative of Canada on the Public Services International Women's Committee and the Inter-American Regional Advisory Committee. Public Services International is a world-wide federation of public sector unions representing more than 16 million members in 110 countries.

Ms Wood co-chairs the Human Resource Planning Committee.

EX OFFICIO (NON-VOTING) MEMBERS

Federal representatives

JEAN-JACQUES NOREAU

Deputy Minister and Chairperson

Human Resources Development Canada

MICHAEL BOUDREAU

Commissioner (Workers)

Canada Employment and Immigration Commission

PETER S. DOYLE

Commissioner (Employers)

Canada Employment and Immigration Commission

Provincial representatives

DOMINIQUE BLOY

Assistant Deputy Minister

Advanced Education and Skills Training

Manitoba Education and Training

Government of Manitoba

JOHN CHENIER

Assistant Deputy Minister

Department of Advanced Education and Labour

Government of New Brunswick

STUART CLARK

Executive Director

Strategic Partnerships and Research

Ministry of Skills, Training and Labour

Government of British Columbia

WAYNE DOGGETT

Director of Planning and Research

Department of Education

Government of Nova Scotia

HAL GEREIN

Deputy Minister

Department of Education

Government of Northwest Territories

CATHERINE GOGAN

Assistant Deputy Minister

Department of Employment and Labour Relations

Government of Newfoundland and Labrador

JOHN HOWATSON

Associate Co-chair, Business

Ontario Training and Adjustment Board

GORDON MCDEVITT
Assistant Deputy Minister
Department of Education
Government of the Yukon

ERNA POST
Associate Co-chair, Labour
Ontario Training and Adjustment Board

IAN SCOTT
Manager, Adult and Continuing Education
Department of Education and Human Resources
Government of Prince Edward Island

LINDA SMITH
A/Executive Director
Labour Market Development Division
Government of Saskatchewan

PROVINCIAL BOARDS
(As of October 31, 1994)

British Columbia Labour Force Development Board, Victoria
MARIAN MEAGHER, *Labour Co-chair*
STU NOBLE, *Business Co-chair*
LEE DONEY, *Chief Executive Officer*

New Brunswick Labour Force Development Board, Fredericton
JOHN MCEWEN, *Labour Co-chair*
GARRY SUDUL, *Business Co-chair*
PAT FLANAGAN, *Executive Director*

Newfoundland and Labrador Labour Force Development Board, St. John's
FRASER MARCH, *Labour Co-chair*
ART PUDDISTER, *Business Co-chair*
PAT MURRAY, *Executive Director*

Nova Scotia Labour Force Development Board, Dartmouth
GREG BLANCHARD, *Labour Co-chair*
CLIFF DAHMS, *Business Co-chair*

Ontario Training and Adjustment Board, Toronto
DONALD GREEN, *Co-chair, Business*
GLENN PATTINSON, *Co-chair, Labour*

Saskatchewan Labour Force Development Board, Regina
BARBARA BYERS, *Labour Co-chair*
MIKE RUSHBY, *Business Co-chair*
JANIS STONE, *Executive Director*

Committees, task forces and working groups in 1993 - 1994

Steering Committee

H. GERARD DOCQUIER (*Co-chair*)

J. LAURENT THIBAUT (*Co-chair*)

WALLY BEEVOR

JEAN ANDREA BERNARD

BOB CHERNECKI

JEAN-CLAUDE PARROT

JOAN WESTLAND

BOB WILDS

Audit Committee

LIZ HOLLOWAY (*Co-chair*)

WILLARD KIRKPATRICK (*Co-chair*)

MARCY COHEN

DIANE PETERS

DIANE WOOD

Local Boards Committee

JIM BENNETT (*Co-chair*)

BUZZ HARGROVE (*Co-chair*)

PETER BROADHURST

MARCY COHEN

SUSAN GIAMPIETRI

TERESA MACNEIL

Standing Committee on Human Resource Planning

JEAN ANDREA BERNARD (*Co-chair*)

DIANE WOOD (*Co-chair*)

WALLY BEEVOR

JANET DASSINGER

E. GÉRARD DOCQUIER

WILLARD KIRKPATRICK

JAMES MCCAMBLY

NAVIN PAREKH

JEAN-CLAUDE ROY

LAURENT THIBAULT

Standing Committee on Training and Labour Adjustment

PETER ELMHIRST (*Co-chair*)

JEAN-CLAUDE PARROT (*Co-chair*)

ERNIE BLAIS

MARCY COHEN

E. GÉRARD DOCQUIER

SUSAN GIAMPIETRI

LES HOLLOWAY

TERESA MACNEIL

DIANE PETERS

LAURENT THIBAULT

TOD WILLCOX

National Apprenticeship Committee

WILLARD KIRKPATRICK (*Co-chair*) *President* Maxam Contracting Limited
(*Business representative – construction sector*)

JAMES A. MCCAMBLY (*Co-chair*) *President* Canadian Federation of Labour
(*Labour representative – construction sector*)

BRUCE ASHTON *National Apprenticeship/Training Representative* Boilermaker
Contractors' Association Joint Trust (*Labour representative – construction sector*)

JOHN G. BASSEL *President* Canadian Home Builders' Association (*Business
representative – construction sector*)

VINCENT BLAIS *Administrative Assistant* International Association of
Machinists and Aerospace Workers (*Labour representative – industrial sector*)

MARCIA BRAUNDY *National Coordinator* Women in Trades Technology
(WITT) National Network (*Equity representative*)

ANDRÉ CHARTRAND *International Vice-President* International Association of
Insulators (*Labour representative – construction sector*)

EMMANUEL DICK *Principal* Greenwood Secondary School (*Equity
representative*)

GUY DUMOULIN *Executive Secretary* Building and Construction Trades
Department AFL-CIO (*Labour representative – construction sector*)

BURICE KEELE *Dean, Industrial/Engineering, Technology Division
Manitowishwan Institute of Applied Science and Technology (Education/
training representative)*

DAVID LAVOIE *Superintendent, Human Resources Miramichi Pulp
and Paper Inc. (Business representative – industrial sector)*

WALTER LUMSDEN *Director of Administration United Food and Commercial
Workers International Union (Labour representative – service sector)*

NANCY J. LYNCH *President Alberta Vocational College (Education/training
representative)*

CHUCK C. MCVEIGH *President Construction Labour Relations Association
of British Columbia (Business representative – construction sector)*

JOYCE NOBEL *Safety and Health Representative Canadian Union of Public
Employees (CUPE) Local 1 (Labour representative – service sector)*

MICHAEL PARKER *Vice-President, Operations PROCOR Limited (Business
representative – industrial sector)*

WISLEY W. PRATT *National Director, Training Standards Branch Canadian
Automotive Repair and Service Council (Business representative – service sector)*

JOYCE REYNOLDS *Director, Education Canadian Restaurant and Foodservices
Association (Business representative – service sector)*

ROBERT SCHROENROTH *President C & E Heating and Plumbing Ltd. (Business
representative – construction sector)*

MIKE SULLIVAN *Coordinator Communications, Energy and Paperworkers
Union (Labour representative – industrial sector)*

Ex officio member LIONEL DIXON *Human Resources Development Canada*

Task Force on Transition into Employment

PETER ELMHIRST *(Co-chair) President Elmhirst Resort (Business representative)*

NANCY RICHE *(Co-chair) Executive Vice-president Canadian Labour Congress
(Labour representative)*

BERNIE BLAIS *President Manitoba Métis Federation (Aboriginal people's
representative)*

BURICE GILMOUR *Coordinator of Education, Disabled Resource Centre University
of British Columbia (Representative for people with disabilities)*

WILLIAM J. IRWIN *The Transition Resource Network (Education/training
representative)*

ENID LEOLA DUNBAR LEE *Chair The Black Secretariat (Visible minorities'
representative)*

REVA LERNER *Vice-president Richlu Sportswear (Business representative)*

BONNIE REBERG *Family Counsellor Huron – Perth Centres for Children and Youth (Education/training representative)*

TED ROSCOE *International Vice-president Service Employees International Union (Labour representative)*

JANIS STONE *Program Head, Career Development Programs Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (Women's representative)*

Language Instruction for Newcomers to Canada/Labour Market Language Training Working Group

JOAN BARIL *Confederation College (Women's representative)*

KAY BLAIR *Rexdale Community MicroSkills (Visible minorities' representative)*

BOB KIRKE *Canadian Apparel Federation (Business representative)*

KAREN LIOR *Advocates for Community-Based Training and Education for Women (Women's representative)*

PRITI SHAH *Technical Training for Women, Drishti Consulting Service (Visible minorities' representative)*

JENNIFER STEPHEN *Labour Council of Metropolitan Toronto and York Region (Labour representative)*

Self-Employment Assistance Working Group

KEVIN HAYES *Canadian Labour Congress (Labour representative)*

RAY MACISAAC *Bay St. George Community Employment Corporation (Employment equity groups representative)*

BARBARA ORSER *Ryerson Polytechnic Institute and Equinox Management Consultants (Business representative)*

Ex officio member CAROL EVOY *Human Resources Development Canada*

Constituent Organizations in 1993 - 1994

Business organizations

Business Council of British Columbia
Business Council on National Issues
Canadian Bankers' Association
Canadian Chamber of Commerce
Canadian Construction Association
Canadian Federation of Independent Business
Canadian Home Builders' Association
Canadian Manufacturers' Association
Canadian Pulp and Paper Association
Canadian Restaurant and Foodservice Association
Conseil du Patronat du Québec
Federal Employers in Transportation and Communication
Mining Association of Canada
Retail Council of Canada
Tourism Industry Association of Canada

Labour organizations

Canadian Federation of Labour
Canadian Labour Congress

National Education Organizations Committee

Association of Canadian Career Colleges
Association of Canadian Community Colleges
Association of Universities and Colleges of Canada
Canadian School Boards Association
Canadian Teachers' Federation
Movement for Canadian Literacy
YMCA Canada

Equity groups — Aboriginal people's organizations

National Aboriginal Management Board

Equity groups — Organizations for people with disabilities

Bay St. George Community Employment Corporation
Canadian Association for Community Living
Canadian Association of Independent Living Centres
Canadian Association of the Deaf
Canadian Council of the Blind
Canadian Hard of Hearing Association
Canadian Paraplegic Association
Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped
Confédération des Organismes provinciaux de personnes handicapées
du Québec
Disabled People for Employment Equity
Disabled Women's Network Canada
Learning Disabilities Association of Canada
National Aboriginal Network on Disability
National Educational Association of Disabled Students
National People First

Equity groups — National Visible Minority Council on Labour Force Development

Afghan Association of Ontario and Canada
Alliance for Employment Equity, Ontario
Cambodian-Canadian Federation
Canadian Arab Federation
Canadian Council of Muslim Women
Canadian Ethnocultural Council
Centre for Research-Action on Race Relations
Chinese Canadian National Council
Congress of Black Women of Canada
Council of Muslim Communities
Federation of Ethiopian-Canadian Associations
Federation of Korean Associations
Federation of Lao Associations of Canada
National Association of Canadians of Origins in India
National Association of Japanese Canadians
National Council of Barbadian Associations of Canada
National Council of Canadian Filipino Associations
National Council of Ghanaian Canadians
National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada
National Council of Trinidad and Tobago Organizations in Canada
National Federation of Pakistani Canadians
National Indo-Canadian Council
National Organization of Immigrant and Visible Minority Women in Canada
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
Taiwanese Canadian Association
Urban Alliance on Race Relations
Vietnamese Canadian Federation

Equity groups — Women's organizations

Association des femmes collaboratrices de leur mari
Association féminine d'éducation et d'action sociale
Canadian Association of Women Executives and Entrepreneurs
Canadian Congress for Learning Opportunities for Women
Canadian Farm Women's Network
Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs
Canadian Research Institute for the Advancement of Women
Disabled Women's Network of Canada
Congress of Black Women of Canada
Inuit Women's Association of Canada
La Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises
Le Cercle des fermières du Québec
National Action Committee on the Status of Women
National Council of Women
National Network for Women in Trades
Native Women's Association
Nouveau départ
Society for Women in Science and Technology
Women in Science and Engineering Corporation
Young Women's Christian Association

STAFF

E. GÉRARD DOCQUIER	<i>Labour Co-chair</i>
J. LAURENT THIBAUT	<i>Business Co-chair</i>
LENORE BURTON	<i>Director of Planning and Operations</i>
RALPH KELLETT	<i>Director of Research and Policy</i>
KATHRYN BARKER	<i>Education and Training Liaison Officer</i>
PATRICE DE BROUCKER	<i>Research and Policy Officer</i>
SUE DEANS	<i>Manager of Administration</i>
DEBBIE DESJARDINS	<i>Administrative Assistant</i>
REGINA DEVISMES	<i>Equity Liaison Officer</i> <i>(September 1993-August 1994)</i>
RUSS FILIATRAULT	<i>Senior Planning and Operations Officer</i>
KEN GELOK	<i>National Sectors Coordinator</i>
GEORGE GRITZIOTIS	<i>Business Liaison Officer</i>
ROMAN HABTU	<i>Research and Policy Analyst</i>
NICOLE LAFLÈCHE	<i>Research and Policy Secretary</i>
MARGARET LAING	<i>Senior Research and Policy Analyst</i>
JULIE MACDONALD	<i>Secretary/Clerk</i>
PAULA METCS	<i>Receptionist/Secretary</i>
MARGARET SCOPICK	<i>Equity Liaison Officer</i> <i>(on educational leave of absence July 1993-September 1994)</i>
JOCELYNE SÉVIGNY	<i>Administrative Assistant</i>
BONNIE SHIELL	<i>Senior Planning and Operations Officer</i>
DAVID STAMBROOK	<i>Special Projects, Research and Policy</i>
URSULA STOJANOWICZ	<i>Planning and Operations Officer</i>
DIANNE STRILAEFF	<i>Labour Liaison Officer</i>
ANDRÉ TURGEON	<i>Planning and Operations Secretary</i>
ANIA WASILEWSKI	<i>Communications Officer</i>
ANNE YOUNG	<i>Administration Clerk</i>

PUBLICATIONS

Working Toward a Coherent, Coordinated System of Labour Force Development and training: The CLFDB in Action. A synthesis of our work presented to the Ministerial Task Force on Social Security Reform, *March 1994*

Report on the 1994 Budget for the Developmental Uses of Unemployment Insurance, *December 1993*

First Annual Labour Market Partners' Forum Proceedings: April 21-22, 1993, Ottawa, Ontario, *September 1993*

Report of the Task Force on Labour Adjustment, *June 1993*

First National Industry Sectors' Conference Proceedings: November 16-17, 1992, Toronto, Ontario, *April 1993*

Report on the 1993 Budget for the Developmental Uses of Unemployment Insurance, *March 1993*

Labour Force Development Boards: Guiding Principles, *March 1993*

Occupational Standards in Canada: Issues and Opportunities, (Summary), *February 1993*

Occupational Standards in Canada: Issues and Opportunities, *January 1993*

Canadian Labour Force Development Board: Planning Document, 1992-1994, *November 1992*

The CLFDB Response to the Federal Proposal for Constitutional Change with Respect to Labour Market Training, *December 1991*

A Proposal to Establish Local Labour Force Development Boards, *December 1991*

Report on the 1992 Budget for the Developmental Uses of Unemployment Insurance, *October 1991*

The Canadian Labour Force Development Board: An Introduction, *October 1991*

Annual Reports

Annual Report 1992-1993, *June 1993*

Annual Report 1991-1992, *August 1992*

Forthcoming

Career and Employment Counselling in Canada (first edition December 1993), second edition, *April 1994*

Putting the Pieces Together: Toward a Coherent Transition System for Canada's Labour Force. Report of the Task Force on Transition into Employment to the CLFDB, *May 1994*

Women Making Transitions: Research Report #1, *May 1994*

Aboriginal Peoples Making Transitions: Research Report #2, *May 1994*

People With Disabilities Making Transitions: Research Report #3, *May 1994*

Visible Minorities Making Transitions: Research Report #4, *May 1994*

Getting a New Job in 1989-90 in Canada: Research Report #5, *May 1994*

Second National Industry Sectors' Conference: November 8-9, 1993, Toronto, Ontario, *August 1994*

CLFDB Strategic Plan 1994 – 1996, *September 1994*

Apprenticeship as a Model for Transition into Employment: A discussion document prepared by the National Apprenticeship Committee of the CLFDB, *September 1994*

Expansion of the Apprenticeship Training System: A discussion document prepared by the National Apprenticeship Committee of the CLFDB, *September 1994*

National Standards for the Apprenticeable Trades: A discussion document prepared by the National Apprenticeship Committee of the CLFDB, *September 1994*

Labour Force Development Review: Research Report #6, *November 1994*

Occupational Standards: A CLFDB Position, *December 1994*

Empowering People and Communities: Improving the Effectiveness of Training Programs for the Non-employed. Research Report #7, *December 1994*

Most reports on this list are available in alternative formats.

For copies of publications, and/or to be put on the CLFDB mailing list, please contact:

Canadian Labour Force Development Board
23-66 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1P 5H1
Tel: (613) 230-6264
Fax: (613) 230-7681



Financial Statements

Price Waterhouse



April 22, 1994

Auditors' Report

To the Board of Directors of the
Canadian Labour Force Development Board

We have audited the balance sheet of the Canadian Labour Force Development Board as at March 31, 1994 and the statement of revenue, expenditures and accumulated deficit for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We have conducted our audit in accordance with generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at March 31, 1994 and the results of its operations for the year then ended in accordance with generally accepted accounting principles.

Price Waterhouse

Chartered Accountants

CANADIAN LABOUR FORCE DEVELOPMENT BOARD

March 31 1994

BALANCE SHEET

	March 31	
	1994	1993
Assets		
Current assets		
Cash	\$ 38,380	\$ -
Accounts receivable	205,409	453,037
Prepaid expenses	-	2,870
	<u>\$ 243,789</u>	<u>\$ 455,907</u>
Liabilities and Accumulated Deficit		
Current liabilities		
Bank indebtedness	\$ -	\$ 279,697
Accounts payable and accrued liabilities	161,410	188,962
Deferred revenue	117,000	-
	<u>278,410</u>	<u>468,659</u>
Accumulated deficit	(34,621)	(12,752)
	<u>\$ 243,789</u>	<u>\$ 455,907</u>

Approved by the Board

Director

Director

STATEMENT OF REVENUE,
EXPENDITURES AND ACCUMULATED DEFICIT

	Year ended March 31	
	1994	1993
Revenue		
Grants	\$ 3,821,060	\$ 3,621,147
Annual Labour Market Partners Forum (Note 4)	117,000	-
Interest and other	2,344	7,835
	<u>3,940,404</u>	<u>3,628,982</u>
Project expenditures		
Standing committees/Task forces	412,015	370,986
Grants (Note 5)	350,000	370,000
Board meetings and Board Advocacy	156,127	160,468
Other projects	439,140	399,800
	<u>1,357,282</u>	<u>1,301,254</u>
Overhead expenditures		
Salaries and fringe benefits	1,699,935	1,325,259
Office space rental	307,270	282,706
Travel	133,439	148,878
Telephone	80,694	74,684
Furniture and equipment	70,231	184,222
Printing and copying	70,180	69,657
Office, computer supplies and equipment rental	67,807	86,004
Professional/consulting fees	52,471	45,642
Staff training and membership fees	30,744	24,739
Postage and courier	30,490	44,436
Recruitment	25,286	3,463
Leasehold improvements	17,200	586
Documentation translation	9,826	33,470
Library/publications	6,382	12,469
Other	3,036	12,514
	<u>2,604,991</u>	<u>2,348,729</u>
Total expenditures for the year	<u>3,962,273</u>	<u>3,649,983</u>
Excess of expenditures over revenue for the year	(21,869)	(21,001)
Accumulated surplus (deficit), beginning of year	(12,752)	8,249
Accumulated deficit, end of year	<u>\$ (34,621)</u>	<u>\$ (12,752)</u>

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

March 31, 1994

1. Background

The Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) is a not-for-profit, independent national organization whose members are nominated by the organizations that represent the major labour market constituents: business, labour, the education/training community and the four groups designated under the Employment Equity Act - namely aboriginal peoples, people with disabilities, visible minorities and women.

The Canadian Labour Force Development Board was established in 1991 by the Government of Canada in response to the growing consensus that the labour market partners must have a greater role in addressing training and labour market concerns.

The CLFDB mandate is to:

- play a lead role in developing commitment to training and labour force development in Canada;
- advocate more, relevant, higher quality and accessible training;
- provide direction on all aspects of training and related employment and adjustment programs and policies;
- provide the labour market partners with opportunities to conduct meaningful dialogue and build consensus;
- establish a framework for government accountability with respect to training and labour force development programming;
- ensure the Board has the information needed to monitor and evaluate training outcomes and be accountable to its constituencies.

2. Fixed assets

The Board follows generally accepted accounting principles (GAAP) and, accordingly, its financial statements are prepared on an accrual basis. The Board expenses fixed assets in the year of acquisition, a policy alternative permitted for non-profit organizations under GAAP.

During the year, the Board acquired the following fixed assets:

	1994	1993
Furniture and fixtures	\$ 12,904	\$ 132,861
Computer equipment	45,743	45,367
Computer software	11,585	5,994
Leasehold improvements	17,200	586
	<u>\$ 87,432</u>	<u>\$ 184,808</u>

3. Lease commitments

The minimum rental payments under a ten year operating lease, exclusive of certain operating costs for which the Board is responsible, are as follows:

1995	\$ 235,554
1996	235,554
1997	256,968
1998	256,968
1999 to 2001	770,904

4. Annual Labour Market Partners Forum

This is additional funding provided by the Human Resource Development to offset the cost of the first Annual Labour Market Partners Forum. Total costs incurred by the Board equal \$234,000. These expenses are included in overhead expenditures.

5. Grants

In accordance with the Board's contribution agreement with HRD, the following reference groups annually receive the following funds:

Women's Reference Group	\$ 150,000
Council of Canadians with Disability	80,000
National Visible Minorities Council	100,000
National Aboriginal Management Board	20,000
	<u>\$ 350,000</u>

Once paid, the Board no longer has any authority over the use of the funds.

6. Trust funds

Certain monies have been contributed to the Board and designated by the contributor for special purposes relating to the Board's activity or to other non-profit organizations:

Balance, beginning of year	\$ 9,600
Contributions during the year	13,100
Disbursements	(1,799)
Balance, end of year	<u>\$ 20,901</u>

These monies are not reflected in the Board's financial statements.

7. Statement of changes in financial position

A statement of changes in financial position has not been prepared as it would not provide any additional useful information.

Rapport annuel *1993 - 1994*



La Commission
canadienne de mise en
valeur de la main-d'œuvre

Rapport annuel
1993 - 1994



La Commission
canadienne de mise en
valeur de la main-d'œuvre

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre est composée de partenaires du patronat, des syndicats, du milieu de l'enseignement et de la formation, et des groupes d'équité (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles), qui travaillent ensemble dans le but de mettre en valeur une main-d'œuvre canadienne hautement qualifiée qui apportera sa contribution au bien-être des Canadiens et Canadiennes et à une économie productive et florissante.

Bien que souvent exprimée, la notion de « partenariat », indispensable pour entraîner des changements positifs, s'est cependant rarement traduite en grands principes d'intérêt public. Organisme national sans but lucratif, dont la ligne de conduite et le programme de travail sont arrêtés indépendamment par ses membres, la CCMMO a été créée en 1991 pour donner suite à un consensus croissant selon lequel les intervenants sur le marché du travail doivent avoir un plus grand rôle à jouer dans les dossiers de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines au Canada. La Commission a pour mission de faciliter la création d'un système cohérent et coordonné de mise en valeur de la main-d'œuvre qui soit à la fois équitable et efficace.

La Commission est composée de 22 membres votants, soit huit représentants chacun du patronat et des syndicats, deux du monde de l'enseignement et de la formation, et un chacun des quatre groupes d'équité. Les membres de la Commission sont nommés par les parties constituantes qu'ils représentent, soit près de 90 organismes nationaux. Les ministères provinciaux/territoriaux et fédéraux responsables des questions relatives à la main d'œuvre y sont représentés par des membres n'ayant toutefois pas le droit de vote. La Commission prend ses décisions par consensus.

Les coprésidents de la CCMMO, choisis par leurs parties constituantes, sont J. Laurent Thibault, ancien président de l'Association des manufacturiers canadiens, en qualité de coprésident patronal, et E. Gérard Docquier, ancien directeur national canadien des Métallurgistes unis d'Amérique, en qualité de coprésident syndical.

La CCMMO a pour mandat de :

- jouer un rôle de premier plan pour obtenir un engagement envers la formation et la mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada;
- promouvoir une formation plus grande, pertinente, de meilleure qualité et accessible;
- donner des directives sur tous les aspects de la formation et les politiques et programmes d'emploi et d'adaptation connexes;
- donner aux partenaires du marché du travail les possibilités d'engager un dialogue véritable et d'en arriver à un consensus;
- mettre en place un cadre de responsabilité du gouvernement relativement aux programmes de formation et de mise en valeur de la main-d'œuvre; et
- s'assurer que les données pour contrôler et évaluer les résultats de la formation sont disponibles permettant ainsi à la Commission de rendre des comptes à ses parties constituantes.

© CCMMO no 23, novembre 1994

Tous droits réservés

ISBN : 1-895813-05-0

On peut se procurer ce rapport sous d'autres formats. Pour obtenir plus de renseignements ou d'autres exemplaires du document, prière de communiquer avec :

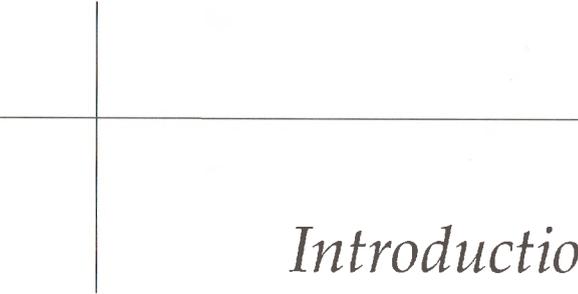
La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

66, rue Slater, 2^e étage Ottawa (Ontario) K1P 5H1

Téléphone : (613) 230-6264 Télécopieur : (613) 230-7681

Table des matières

INTRODUCTION	5
APERÇU DE L'ANNÉE ÉCOULÉE	9
CONSOLIDATION DU RÉSEAU	9
FORMATION ET ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	13
PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES	16
ACTIVITÉS DE RECHERCHE	17
UNE SEULE VOIX	18
L'ANNÉE À VENIR	19
MEMBRES DE LA COMMISSION CANADIENNE DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE	21
COMMISSIONS PROVINCIALES	34
COMITÉS ET GROUPES DE TRAVAIL	35
LISTE DES ORGANISATIONS CONSTITUANTES	39
PERSONNEL	42
PUBLICATIONS	43
ÉTATS FINANCIERS	45



Introduction

Créée il y a peu de temps seulement, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre est dorénavant entrée dans la « force de l'âge », ce que confirment les résultats qu'elle a obtenus. Le présent rapport, qui porte sur notre troisième année d'existence, soit du 1er avril 1993 au 31 mars 1994, démontre bien que les divers partenaires du marché du travail peuvent travailler ensemble pour en arriver à un consensus sur les questions touchant la mise en valeur de la main-d'œuvre, mais que ce processus prend du temps et de l'énergie, en plus d'exiger un engagement et des ressources. Il démontre par ailleurs que s'il n'est pas facile d'en arriver à un consensus, les résultats sont précieux pour tous les Canadiens et Canadiennes.

C'est avec grand intérêt et une certaine inquiétude que les intervenants sur le marché du travail ont accueilli la décision du gouvernement fédéral, il y a quatre ans, d'inviter les partenaires du secteur privé de tous les horizons du pays à participer à la prise de décisions stratégiques concernant les programmes de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Pour les milieux des affaires, des syndicats, de l'enseignement et de la formation au Canada, ainsi que pour les divers groupes d'équité, l'enjeu des résultats des politiques et programmes relatifs au marché du travail élaborés au Canada est énorme. Si nous nous sommes réjouis de la possibilité qui nous était offerte de participer au processus décisionnel, nous n'en voulions pas moins nous assurer, après bien des difficultés pour en arriver à un consensus, que nos conseils seraient suivis.

Nous avons reçu de telles assurances de la part du gouvernement, et c'est ainsi que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre a été créée en 1991 en tant qu'organisme de regroupement d'opinions par l'intermédiaire duquel de telles politiques pourraient être conçues.

La Commission est dotée d'une structure particulière puisque ses 22 membres ne sont pas nommés par le gouvernement mais par les parties constituantes qu'ils représentent. Ainsi, les groupes représentant le patronat et les syndicats au Canada nomment huit membres chacun, le milieu de l'enseignement et de la formation, aujourd'hui représenté par le Comité des organismes d'éducation nationale, nomme deux membres, et chacun des quatre groupes d'équité en matière d'emploi, soit

femmes, autochtones, personnes handicapées, et membres de minorités visibles, nomme un membre. Les membres de la Commission sont appuyés par leurs « groupes de référence nationaux » respectifs, mais ils sont également responsables envers eux et doivent défendre toute décision prise par la Commission devant les groupes qu'ils représentent.

La Commission se réunit officiellement quatre fois par an, mais les divers comités et groupes de travail de la Commission se réunissent périodiquement durant l'année, ce qui représente plus de 60 jours de réunion par an. La majeure partie des travaux de la CCMMO est entreprise par ses deux principaux comités qui élaborent des positions de principes qui sont ensuite soumises à la discussion et à la ratification de la Commission. Ces deux comités représentent bien les grands sujets de préoccupations de la Commission, soit la formation et l'adaptation de la main-d'œuvre, et la planification des ressources humaines. La Commission est financée par le ministère fédéral du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC).

Une des grandes réalisations de l'année 1993–1994 a été la préparation du plan stratégique de la Commission, document qui présente une vision commune de la question de la mise en valeur de la main-d'œuvre que partagent tous les partenaires de la CCMMO, et trace la voie de l'avenir. La Commission a pris l'engagement de créer un environnement facilitant la mise en valeur de la main-d'œuvre et la mise en place d'un système :

- qui permet l'utilisation totale des compétences et du potentiel de chacun et chacune grâce à un travail bien rémunéré et enrichissant, et qui offre la stabilité et des possibilités de perfectionnement professionnel, ainsi qu'une répartition équitable des perspectives d'emploi et des gains;
- qui favorise l'acquisition de compétences à la fois souples et reconnues tenant compte des besoins changeants du marché du travail et favorisant l'apprentissage continu;
- qui encourage le développement et l'utilisation efficaces des ressources humaines par les employeurs grâce à leur engagement envers la formation, la planification des ressources humaines aux niveaux de l'entreprise et du secteur, des méthodes de gestion des ressources humaines préconisant la coopération syndicale–patronale et tenant compte de l'aspect humain des transformations technologiques et organisationnelles, et la réalisation des objectifs de l'équité en matière d'emploi;
- qui tient compte du fait que l'amélioration des compétences de notre population active peut entraîner une augmentation de la productivité et une hausse des niveaux de vie.

Dans le cadre de cette vision, la Commission n'a cessé de se faire le défenseur d'une approche cohérente et coordonnée à la fois des programmes de mise en valeur de la main-d'œuvre et du processus de prise de décision. Cette vision est évidente dans les résultats des travaux que nous avons effectués en 1993–1994, et nous espérons qu'elle le sera encore davantage au cours de l'année à venir.

Nous avons été les témoins et les acteurs de nombreux changements au cours de l'année qui vient de s'écouler, et notamment de ceux qui sont intervenus au gouvernement fédéral et au ministère avec lequel nous avons une collaboration particulière, soit le nouveau ministère du Développement des ressources humaines du Canada. Nous sommes heureux de pouvoir travailler en étroites relations avec un nouveau ministre, Lloyd Axworthy, dans le but de relever tous les défis auxquels sera confrontée la mise en valeur de la main-d'œuvre nationale.

Nous avons aussi connu des changements au sein même de la Commission puisque nous avons aujourd'hui un effectif en personnel complet de 23 membres, et que la Commission a elle-même accueilli six nouveaux membres, soit Wally Beevor, Bob Chernecki, Janet Dassinger, Peter Elmhirst, Teresa MacNeil et Todd Wilcox, qui se sont joints à nous au cours de l'année.

Nous désirons adresser nos remerciements aux six membres de la Commission qui nous ont quittés en 1993–1994, pour leur travail acharné et leur dévouement en faveur de cette nouvelle forme d'élaboration de décisions stratégiques au Canada : Jim Bennett, vice-président et directeur général de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Thomas Blacklock, associé, Universal Management Group, Susan Harbin, directrice générale, YMCA, Basil (Buzz) Hargrove, président national, Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, John Keenan, vice-président, Ressources humaines, Falconbridge Limited, et F.W. (Fred) Pomeroy, vice-président exécutif, Travailleurs et travailleuses des communications, de l'énergie et du papier du Canada.

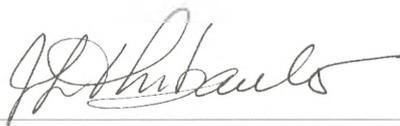
En nous penchant sur les résultats que nous avons obtenus au cours de l'année écoulée et en examinant les échéances qui nous attendent, nous avons la conviction que la CCMMO a réussi à faire la différence, non seulement pour les Canadiens et Canadiennes qui ont été déplacés de leur emploi et qui ont besoin d'avoir accès à la formation et au recyclage, mais aussi pour les quelque 90 organismes qui participent d'une manière ou d'une autre aux travaux de la Commission, et encore pour les 22 membres de la Commission qui, dans le cadre de leurs travaux au sein de son conseil, ont su apprendre des défis et autres difficultés auxquels a fait face chacune des parties constituantes. De toute évidence, la participation des groupes d'équité désignés aux travaux de la Commission a sensibilisé tous ses membres en plus de leur faire mieux comprendre les problèmes qui leur sont inhérents.

Le travail que nous effectuons à la Commission est grandement tributaire des efforts, de l'expérience, de la sagesse et de l'énergie de plusieurs centaines de personnes, un peu partout au pays. Nous désirons remercier tous ceux et toutes celles qui ont siégé aux comités, groupes de travail et autres groupes de référence de la CCMMO au cours de l'année écoulée.

En tant qu'intervenants sur le marché du travail, nous avons cultivé une vision à long terme pour le Canada et pour les Canadiens et Canadiennes. Nous avons accepté l'offre de participer à une nouvelle forme d'élaboration des politiques publiques, et nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés en trois courtes années. Nous sommes convaincus de pouvoir arriver à une compréhension mutuelle entre nous-mêmes et le nouveau gouvernement du Canada sur le rôle que les intervenants sur le marché du travail peuvent jouer dans l'élaboration d'un système efficace et équitable de mise en valeur de la main-d'œuvre.



Le coprésident syndical,
E. Gérard Docquier



Le coprésident patronal,
J. Laurent Thibault

La commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre



Aperçu de l'année écoulée

CONSOLIDATION DU RÉSEAU

Notre réseau de partenaires chargé des questions de la mise en valeur de la main-d'œuvre n'a cessé de croître au cours de l'année écoulée, leur nombre ne cessant en effet d'augmenter et leur participation devenant de plus en plus grande.

En plus d'accueillir à la Commission six nouveaux membres, nous avons organisé le premier Forum annuel des partenaires du marché du travail à Ottawa, en avril 1993. Cette réunion a été d'autant plus intéressante qu'elle a permis pour la première fois de regrouper divers intervenants sur le marché du travail de tous les horizons du pays, pour y discuter de questions touchant la formation. Il s'agissait de la première étape d'une série de démarches destinées à faire participer les partenaires des quatre coins du pays à la détermination de priorités nationales et à l'élaboration de politiques et de programmes coordonnés et efficaces. Ce forum a par ailleurs démontré que la nouvelle stratégie en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada est aujourd'hui une réalité.

À la fin de la période sur laquelle porte le présent rapport, les plans en vue de l'organisation du deuxième Forum annuel des partenaires du marché du travail à St. John, au Nouveau-Brunswick, en mai 1994, étaient déjà bien avancés. Cet événement représente un nouveau tournant dans nos travaux puisqu'il s'agira du premier forum coorganisé par la Commission nationale et par une commission provinciale de mise en valeur de la main-d'œuvre, soit celle du Nouveau-Brunswick. En 1993-1994, nous avons salué la création de commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre en Ontario et en Saskatchewan, ce qui porte ainsi à six le nombre de commissions provinciales en place aujourd'hui.

Bien que fidèle aux mêmes principes, chaque commission a une réponse particulière à son propre milieu. Ces partenariats souples du milieu des affaires, des syndicats, des quatre groupes d'équité, et du monde de l'enseignement et de la formation ont été élargis, dans certains cas, pour y inclure des représentants d'autres groupes dont la présence est importante au plan local, par exemple les francophones en Ontario et le secteur agricole en Saskatchewan.

Ce réseau sans cesse croissant de commissions provinciales et, à l'avenir, territoriales et locales, permet de regrouper les objectifs nationaux, les priorités provinciales et les décisions locales au sein d'un système coordonné et cohérent.

Notre réseau de commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre ne cesse d'élargir ses limites, à l'instar des groupes de référence qui appuient les travaux des membres des commissions nationale et provinciales, qui se réunissent au moins deux fois par an et diffusent des renseignements sur les questions relatives au marché du travail à leurs parties constituantes. Les groupes de référence nationaux élargissent eux aussi leurs liens avec les groupes de référence provinciaux. Chaque groupe de référence d'équité se sensibilise davantage aux autres questions d'équité en envoyant des représentants aux réunions des autres groupes de référence d'équité.

Tous les groupes de référence ont intensifié leurs activités de consultation au cours de l'année. Par exemple, le groupe de référence du milieu des affaires a organisé son premier forum en novembre 1993 dans le but d'en arriver à un consensus sur les priorités à respecter en matière d'enseignement et de formation, le Comité des organismes d'éducation nationale a quant à lui tenu son deuxième colloque ACT, le groupe de référence national des femmes a convoqué sa deuxième consultation annuelle avec des représentantes provinciales/territoriales et régionales travaillant sur les questions concernant la mise en valeur des femmes dans la population active et a aussi rédigé un rapport exhaustif sur les questions concernant la formation, l'équité et le marché du travail, et le Conseil national des minorités visibles sur la mise en valeur de la main-d'œuvre a publié son premier bulletin dans le cadre de sa stratégie destinée à communiquer avec les Canadiens et Canadiennes faisant partie des groupes minoritaires, partout au pays, et à obtenir leurs commentaires.

Les groupes de référence provinciaux appuient le travail des commissions provinciales, participent à la création de comités d'orientation et de commissions au niveau provincial ou encore, dans certains cas, exercent même des pressions auprès de leur gouvernement provincial pour l'inciter à créer des commissions provinciales. Au cours de l'année, le rôle des groupes de référence provinciaux s'est élargi parallèlement à la croissance des commissions provinciales.

L'année qui vient de s'écouler est d'autant plus importante qu'elle a marqué le premier engagement envers la création de commissions locales. Dans le cadre d'une initiative prise conjointement par le Comité des commissions locales de la CCMMO, le Conseil ontarien de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre, Développement des ressources humaines Canada et la province de l'Ontario, des commissions locales seront mises sur pied en Ontario en 1994 et en 1995, ce qui pourrait bien inciter d'autres initiatives semblables ailleurs. Par l'intermédiaire des commissions locales, les partenaires du marché du travail au niveau local seront mieux à même de circonscrire les besoins du marché du travail local, et d'y répondre, et également de créer une culture de la formation et de l'apprentissage dans leur région.

On trouvera ci-après un bref aperçu des travaux des commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre au pays.

COMMISSIONS PROVINCIALES

Alberta

La province a créé un Comité consultatif des ministres sur le développement du marché du travail et la formation, en novembre 1992, avec pour mandat de donner des conseils et d'avancer des recommandations sur la façon d'augmenter le nombre de partenariats en matière de développement du marché du travail et de formation de la main-d'œuvre dans cette province. Le comité a terminé ses travaux en avril 1993 et remis un rapport au ministre responsable. Cependant, le gouvernement n'a pas encore annoncé d'autres initiatives de suivi.

Colombie-Britannique

Dans la foulée du rapport de son Groupe de travail sur l'emploi et la formation déposé en 1991, le gouvernement de la Colombie-Britannique avait annoncé son intention de mettre sur pied un Conseil provincial de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre. À cette époque, un Comité d'orientation consultatif, composé de divers intervenants sur le marché du travail, avait été chargé d'entreprendre des consultations puis de remettre son rapport au ministre responsable. La création de la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Colombie-Britannique devrait être annoncée en mai 1994.

Manitoba

Le gouvernement du Manitoba et le bureau régional de DRHC pour le Manitoba ont accepté de coparrainer un processus de consultation et de mettre en place la structure d'un Comité d'orientation dans le but de procéder à des consultations sur la création d'une commission provinciale de mise en valeur de la main-d'œuvre pour cette province, en octobre 1993. Bien que les parties constituantes aient été mobilisées, le Comité d'orientation n'a toujours pas commencé ses travaux.

Nouveau-Brunswick

La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de cette province existe depuis décembre 1992 et a ouvert un bureau doté d'un directeur exécutif et de personnel de soutien. Cette commission travaille en étroite collaboration avec le gouvernement provincial et le bureau régional de DRHC dans cette province, sur diverses questions touchant la formation, ainsi qu'avec la CCMMO à l'occasion du deuxième Forum annuel des partenaires du marché du travail prévu au début du mois de mai 1994, à St. John. Un sous-comité s'est penché sur les structures des commissions locales mais aucune décision n'a encore été prise.

Terre-Neuve et Labrador

La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de Terre-Neuve et du Labrador, créée en septembre 1992, a une structure de comités semblable à celle de la CCMMO, si ce n'est qu'elle compte également un Comité permanent sur l'alphabétisation. Depuis sa création, la Commission provinciale a eu plusieurs dirigeants, et a même maintenant de nouveaux coprésidents patronal et syndical. La Commission a ouvert un bureau, doté de personnel, et procède au recrutement d'un directeur exécutif. Elle a l'intention d'élaborer un plan stratégique qui se concentrera sur son rôle par rapport aux questions de l'heure concernant le marché du travail auxquelles sont confrontés Terre-Neuve et le Labrador. Cette Commission provinciale a déjà organisé des discussions préliminaires sur la mise en place possible de commissions locales, mais aucune décision n'a encore été prise à cet égard.

Territoires du Nord-Ouest

Des séances d'information organisées par la CCMMO avec des partenaires du marché du travail, ainsi que des réunions avec des représentants gouvernementaux, ont eu lieu en septembre 1992. Des représentants des milieux patronal et syndical

ont ensuite rencontré Emploi et Immigration Canada (DRHC) pour discuter de la création d'une commission territoriale. Un grand nombre de projets concernant la mise en valeur de la main-d'œuvre sont en place dans cette région, principalement dans le cadre de l'initiative Chemins.

Nouvelle-Écosse

La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de cette province a été créée en mars 1993. Au cours de sa première réunion, la Commission a mis en place un groupe de travail chargé d'avancer des recommandations sur le mandat et la structure administrative de la Commission. Cette dernière a adopté une mission et un mandat et approuvé un règlement administratif, et procède actuellement au recrutement d'un directeur exécutif.

Ontario

Le Conseil ontarien de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre, dont la création a été annoncée en juillet 1993, a tenu sa première réunion en septembre de la même année. Le COFAM a été créé en vertu d'une loi provinciale et a pour responsabilité les programmes relatifs au marché du travail et le personnel connexe, domaines qui relevaient précédemment de plusieurs ministères provinciaux. Le COFAM, la CCMMO, le gouvernement de l'Ontario et DRHC travaillent ensemble à la préparation d'un plan en vue de la mise en place de commissions locales. Un guide détaillé à cet effet sera publié en juillet 1994. Il est prévu de créer de six à huit commissions locales cette année, les autres voyant le jour en 1995.

Île-du-Prince-Édouard

Les premières séances d'information ont été suivies de plusieurs réunions entre des représentants des partenaires du marché du travail et des gouvernements. Les parties constituantes ont organisé des consultations, et la province prépare un document de principes pour préciser ses points de vue et son rôle par rapport au projet de création d'une commission provinciale. Plusieurs questions feront l'objet de discussions de la part du patronat et des syndicats avant qu'un comité d'orientation puisse entreprendre d'autres initiatives.

Québec

La Société québécoise de développement de la main-d'œuvre a été créée par la province en avril 1993, et se compose d'un conseil d'administration de 18 membres et d'un personnel imposant. Onze bureaux régionaux et 36 bureaux locaux comptant plus de 700 employés ont aussi été ouverts.

Saskatchewan

La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de cette province a été créée en mars 1994, et sa composition est semblable à celle de la CCMMO, si ce n'est qu'elle compte en plus un représentant du milieu agricole et deux représentants des autochtones, dont un des Indiens et un autre des Métis. La Commission a ouvert un bureau doté d'un directeur exécutif intérimaire, et cherche actuellement à combler ce poste en permanence. La Commission provinciale a adopté une structure de comités semblable à celle de la CCMMO, et prépare actuellement un plan de travail pour 1994–1995.

Yukon

Des séances d'information ont eu lieu en avril 1993 et ont été suivies, en janvier 1994, par la création d'un comité d'orientation. Les groupes de référence se mettent maintenant en place, et le comité d'orientation prépare le mandat d'une commission territoriale chargée de se pencher sur les besoins particuliers du Yukon.

FORMATION ET ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Comité de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre oriente ses travaux sur les sans-emploi, sur les personnes qui ne font pas partie de la population active, et sur la formation en vue de la transition vers le marché du travail. Au cours de l'année 1993-1994, les rapports du Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'œuvre et du Groupe de travail sur la transition vers l'emploi ont apporté de grandes contributions dans ce domaine. Les deux groupes de travail étaient coprésidés par des membres de la Commission et comprenaient notamment des représentants nommés par les sept parties constituantes.

En juillet 1993, le Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'œuvre a avancé 18 recommandations sur la façon de faciliter l'adaptation des travailleurs et travailleuses qui sont déplacés en permanence de leur emploi. Son rapport portait plus précisément sur les programmes d'adaptation fédéraux, sur les règlements du programme d'assurance-chômage qui ont des répercussions sur son utilisation dans le cadre de l'adaptation de la main-d'œuvre, et sur les répercussions financières des divers programmes d'adaptation. Le gouvernement fédéral a par ailleurs immédiatement adopté une des recommandations du groupe de travail qui demandait que les travailleurs déplacés aient accès à la formation et aux services offerts par les bureaux des CEC avant que ne prenne fin la période durant laquelle ils touchent des indemnités de cessation d'emploi, au lieu de les obliger d'attendre jusqu'à un an pour obtenir ces services.

D'autres recommandations critiquaient certains aspects du soutien du revenu. La CCMMO poursuit actuellement ses discussions avec DRHC dans ce domaine, et une évaluation effectuée par la suite par le Ministère a confirmé l'analyse du groupe de travail. Le rapport a démontré qu'il est nécessaire d'avoir un système cohérent et sans faille de mise en valeur de la main-d'œuvre, et a ouvert le dialogue sur la façon d'y parvenir.

En mars 1994, le Groupe de travail sur la transition vers l'emploi a remis son rapport à la CCMMO, dans lequel il présente un modèle de système cohérent de transition vers l'emploi pour les Canadiens et Canadiennes qui passent du système scolaire au monde du travail, ou bien de la situation de sans-emploi à celle de travailleurs ou travailleuses actifs. Le rapport comporte des recommandations dans sept grands domaines, soit information sur le marché du travail, soutien du revenu et autres services, enseignement, formation, counselling, évaluation des connaissances acquises, et méthodes en vigueur sur le marché du travail. Les membres du Groupe de travail ont aussi présenté les résultats de leurs travaux au Groupe d'étude ministériel sur l'examen du système de sécurité sociale, auxquels le ministre a réagi favorablement. La CCMMO a l'intention de distribuer largement ce rapport au pays et de travailler avec tous les partenaires afin de mettre en place un système de transition cohérent.

Les deux groupes de travail ont insisté sur l'importance du counselling de carrière et d'emploi dans un système cohérent de mise en valeur de la main-d'œuvre, et se sont servi d'une étude commandée par la CCMMO à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation. Cette étude constituait le premier sondage national auprès des conseillers de carrière et d'emploi des écoles secondaires, des collègues communautaires et des cégeps, des groupes communautaires et de l'ancien ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (DRHC). Un comité consultatif composé de représentants de toutes les parties constituantes avait fixé le cadre de ce sondage auquel ont répondu quelque 1 500 conseillers. Les résultats révèlent que les conseillers de carrière et d'emploi sont sous-évalués et surchargés de travail, et qu'ils

n'ont pas toujours une formation adéquate. Le rapport a en outre soulevé neuf grands points sur lesquels il faudra se pencher à l'avenir, notamment l'absence de leadership, le manque d'intégration des services de counselling dans les services d'emploi, et l'absence d'évaluation du counselling.

La CCMMO travaille actuellement avec divers partenaires à travers le pays, y compris les provinces et les organismes communautaires, pour s'assurer que des changements sont apportés au système afin que tous les adultes et tous les jeunes qui en ont besoin aient accès à un service de counselling intégré et global. À cette fin, des forums seront organisés l'année prochaine, un peu partout au pays. Le Conseil du Premier ministre de l'Ontario sur le renouveau économique s'est aussi servi de cette étude. Un nombre limité d'exemplaires ont été distribués en décembre 1993, et une version révisée devait être publiée en mai 1994.

Au cours des trois dernières années, la CCMMO a transmis diverses recommandations au gouvernement fédéral sur les affectations budgétaires et sur les priorités à suivre dans le cadre du Plan d'utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives. En octobre 1993, la CCMMO recommandait un budget total de 2,2 milliards de dollars pour 1994, soit le même montant que celui qu'elle avait recommandé pour 1993. Cependant, à partir des dépenses réelles de 1993, le gouvernement a décidé d'adopter un budget de 1,9 milliard de dollars. La CCMMO a fait part de sa déception, particulièrement en raison du très grand besoin de formation des sans-emploi. Cependant, la Commission est parfaitement consciente des pressions d'ordre budgétaire auxquelles est confronté le gouvernement, et elle s'est engagée à travailler de concert avec ce dernier pour trouver les raisons de la sous-utilisation de certains programmes.

Cette année, la Commission a travaillé avec des représentants provinciaux pour fixer des priorités d'ordre national. À l'instar des années précédentes, le gouvernement a accepté les priorités relatives aux clients et aux programmes avancées par la Commission, et conçu le programme de 1994 afin de tenir compte de ces priorités, qui sont les suivantes :

- les programmes d'utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives devraient insister tout particulièrement sur l'aide à long terme, notamment le counselling et la formation, afin d'aider les travailleurs et travailleuses déplacés à se trouver un emploi stable et de longue durée;
- la formation financée à partir des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives devrait être donnée de façon séquentielle et progressive en faisant appel, si possible, aux programmes conjoints fédéraux-provinciaux;
- le taux de participation des groupes d'équité à la formation et aux services d'adaptation de la main-d'œuvre devrait être identique à celui de leur participation à la population active;
- la formation devrait viser particulièrement les travailleurs et travailleuses déplacés ayant un faible niveau de scolarité et un niveau d'alphabétisation limité, du fait que 40 % des travailleurs et travailleuses déplacés n'ont pas de diplôme d'études secondaires, mais que les nouveaux emplois des années 1990 exigent un niveau de scolarité et de formation plus élevé qu'auparavant.

La CCMMO a également mis sur pied un groupe de travail chargé de se pencher sur la question de l'aide au travail indépendant (ATI) dans le cadre du programme d'utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives. Le travail indépendant est en effet un des secteurs d'emploi où la croissance est la plus élevée au Canada. Ce groupe de travail a examiné la taille optimale du programme, a envisagé des modifications à la conception et à la prestation du programme afin d'en améliorer l'efficacité, et a étudié par ailleurs des solutions de rechange au financement de l'ATI. Il a indiqué que le programme d'ATI doit être convenablement situé dans le contexte global du développement économique communautaire. DRHC étudie actuellement ses conclusions.

À la fin de 1993, un groupe de travail sur la formation linguistique des nouveaux arrivants au Canada et sur la formation linguistique pour le marché du travail a été créé et a reçu le mandat d'étudier la politique du gouvernement fédéral dans ces domaines et de rédiger un rapport. Le groupe de travail se penche notamment sur les questions de l'admissibilité, de la suppression des allocations pour la formation linguistique de base des nouveaux arrivants, et sur le rôle de la formation linguistique pour faciliter l'accès au marché du travail et l'adaptation des immigrants.

Au cours des trois dernières années, la Commission a dû se rendre souvent à l'évidence que les données dont elle avait besoin pour prendre des décisions et avancer des recommandations sur la mise en valeur de la main-d'œuvre ne lui étaient pas disponibles ou bien qu'elle en avait besoin dans divers formats autres que ceux existant. Afin de régler ce problème, en collaboration avec DRHC, la Commission procède à l'élaboration d'un système d'information. La Commission a entre autres suggéré à DRHC d'inclure les utilisateurs des services du Ministère dans toute évaluation, suggestion que ce dernier a acceptée et mise en œuvre.

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Comité de planification des ressources humaines a concentré ses travaux sur la formation de la population active. La mise en place de partenariats sectoriels, c'est-à-dire de conseils mixtes patronaux-syndicaux travaillant à la recherche de solutions aux problèmes relatifs au développement des ressources humaines, est un développement important dans ce domaine. Ces conseils se révèlent être des partenaires importants dans la mise en place d'une formation à la fine pointe pour la population active.

Après de longues discussions, la CCMMO a avancé des recommandations au ministre Axworthy, en mars 1994, sur les principes clés à respecter lors de la création d'initiatives sectorielles, ainsi que sur la répartition adéquate des fonds de formation sectorielle.

La Commission a aussi organisé la deuxième conférence annuelle des conseils sectoriels, en novembre 1993, dans le cadre de laquelle les conseils sectoriels se sont regroupés pour discuter de leurs travaux, aborder les questions générales de mise en valeur de la main-d'œuvre et partager leurs idées sur la façon de mettre en place un réseau de conseils sectoriels.

La Commission a aussi lancé cette année une autre grande initiative, soit la conception d'un cadre pour des normes professionnelles et de formation nationales. Ainsi, au printemps 1993, la Commission a entrepris un grand débat national sur la façon de concevoir des normes professionnelles et des normes de formation. Un document de discussion, précisant les grandes questions et les concepts à respecter, a été largement distribué aux parties constituantes de la Commission. Après avoir reçu diverses réponses de tous les horizons du pays, la Commission a convoqué un atelier en juin 1993 pour consulter davantage les partenaires clés, puis a tenu d'autres discussions pendant l'année. Plusieurs groupes de référence ont fait parvenir des documents de principes sur les normes, pour renchérir le débat. Un document de principes révisé de la CCMMO est prévu pour la réunion de la Commission en juin 1994.

Les divers partenaires du marché du travail ont reconnu que de telles normes constitueraient le « lien » assurant la cohérence de l'intégralité du système de formation. Les normes professionnelles constituent un élément clé dans l'amélioration des résultats de la formation, et peuvent servir à améliorer la qualité d'ensemble de la formation et de la mise en valeur de la main-d'œuvre en intégrant les besoins de l'industrie et des collectivités au système d'apprentissage, au niveau national. Ces normes doivent cependant être conçues par des personnes représentant les groupes qui s'en serviront. La CCMMO et ses groupes partenaires procèdent à la préparation d'une approche typiquement canadienne aux normes.

Le Comité national de la CCMMO sur l'apprentissage a consacré l'année à essayer d'en arriver à un consensus sur quatre grandes questions, soit des normes nationales pour les métiers d'apprentissage, l'équité dans l'apprentissage, la transition de l'école secondaire à l'apprentissage et l'élargissement de l'apprentissage à d'autres professions. Quatre groupes de travail ont partagé diverses données, débattu des questions et préparé des documents de travail (qui seront publiés à l'automne 1994) sur la voie à suivre. En collaboration avec le Conseil canadien des directeurs d'apprentissage et de DRHC, le Comité a entrepris un projet pilote conjoint, dans le but de créer de nouvelles professions d'apprentissage. Le Comité a aussi donné des conseils au ministre sur les critères à respecter pour concevoir des programmes de stages ou d'apprentissage ayant toutes les chances de succès, en fonction de ses expériences.

ACTIVITÉS DE RECHERCHE

Afin d'appuyer les travaux des comités chargés d'élaborer des politiques et des recommandations, une petite équipe de chercheurs de la Commission a fait la synthèse des données existantes et, dans certains cas, procédé à des travaux de recherche afin de permettre aux membres de la Commission de prendre des décisions bien informées. En 1993-1994, six rapports de recherche très spécifiques ont ainsi été rédigés en plus de l'étude sur le counselling mentionnée un peu plus haut.

En premier lieu, un rapport examinant les répercussions économiques de la formation en milieu de travail a été préparé. Ce rapport, qui regroupe les résultats de 22 études menées au Canada et aux États-Unis au cours des dix dernières années, conclut que la formation en milieu de travail améliore la productivité des entreprises et des travailleurs dont le rendement est en-dessous de la moyenne, augmente la stabilité d'emploi en réduisant les risques de départ, et est davantage accessible aux hommes qu'aux femmes.

Une deuxième étude s'est penchée sur l'efficacité des programmes de formation financés par DRHC et a révélé que les programmes de formation personnalisés procurent les meilleurs résultats, et que la participation des organismes de services communautaires locaux permet d'améliorer les résultats sur le marché du travail.

Lors des délibérations du Groupe de travail sur la transition vers l'emploi, il est devenu évident qu'il n'y avait pas suffisamment de données sur la situation des groupes d'équité qui vivent des transitions pour faire des recommandations adéquates sur un nouveau système de transition. La CCMMO a commandé quatre rapports de recherche examinant les transitions que vivent les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, afin de combler ce manque de données. Les résultats devaient être publiés en mai 1994.

La CCMMO a aussi été priée par Emploi et Immigration Canada (DRHC) de commenter le rapport d'un groupe de travail intergouvernemental sur les investissements du secteur privé dans la formation. Le groupe de travail incorporera les commentaires de la CCMMO et d'autres groupes dans son rapport final.

En réponse à l'annonce du ministre du Développement des ressources humaines du Canada en février 1994, sur l'examen du système de sécurité sociale, la Commission a entrepris deux projets de recherche qui fourniront des données critiques en vue de cet examen. Un de ces projets se penche sur l'efficacité des programmes destinés aux sans-emploi (c.-à-d. les chômeurs et chômeuses et les bénéficiaires d'aide sociale), et l'autre étudie les priorités relatives aux clients et aux programmes. Les résultats doivent être publiés au début de l'automne 1994.

UNE SEULE VOIX

Au cours de l'année, les membres de la Commission ont remis en question les perceptions qu'ils se faisaient des grandes questions touchant la mise en valeur de la main-d'œuvre, auxquelles font face les Canadiens et Canadiennes. À la suite de longues heures de discussions et de nombreux débats, ils ont essayé, ensemble, d'arriver à une compréhension commune et à des recommandations par consensus, ce qui a entraîné une modification des méthodes de vote, approuvée à la réunion de mars 1994 de la Commission. Auparavant, il fallait une majorité des voix des représentants du patronat et des syndicats pour obtenir un consensus, mais depuis juin 1994, un vote de 80 p. 100 des membres de la Commission sera jugé comme étant un consensus, et tous les membres de la Commission seront considérés comme étant égaux.

Parlant ainsi au nom de tous, la CCMMO a fait en mars 1993 des présentations au Groupe d'étude ministériel sur la réforme du système de sécurité sociale et au Comité parlementaire sur le développement des ressources humaines, demandant une fois de plus la mise en place d'un système cohérent et coordonné de mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada. Le mémoire de la Commission, fidèle aux décisions prises par elle au cours des trois dernières années, précisait six grands concepts autour desquels devrait être articulé un nouveau système de mise en valeur de la main-d'œuvre, soit un système cohérent et sans faille, la mise en place de moyens permettant aux personnes de s'aider elles-mêmes, la prestation de programmes de qualité, des travailleurs et travailleuses ayant une formation adéquate, et la participation totale des membres des groupes d'équité désignés dans tous les secteurs de l'emploi. Le mémoire avançait par ailleurs que les efforts des secteurs public et privé donnent les meilleurs résultats lorsque la participation des partenaires du marché du travail est totale et active, à titre de conseillers, de défenseurs et, voire même, de prestataires de services de mise en valeur de la main-d'œuvre aux niveaux national, provincial et local.

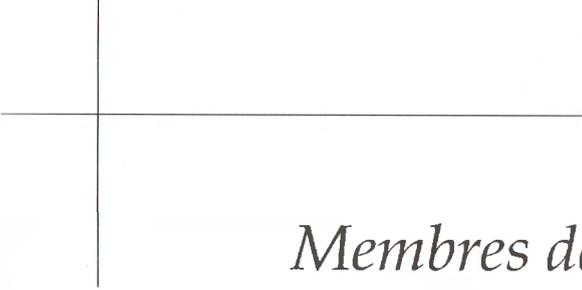
L'année à venir

En mars 1994, la Commission a adopté officiellement une nouvelle mission et un nouveau mandat tenant compte non seulement des changements intervenus dans le domaine politique, par exemple modification des structures, des politiques et des priorités gouvernementales, et émergence d'un réseau de commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre, mais aussi des réalités macro-économiques et démographiques auxquelles fait face le Canada aujourd'hui. Après avoir travaillé ensemble sur une période de six mois, les membres de la Commission, en collaboration avec des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, ont rédigé un nouvel énoncé de mission à partir des résultats des travaux de la Commission des trois dernières années.

La CCMMO s'engage à mettre en valeur une main-d'œuvre hautement spécialisée contribuant à une amélioration du bien-être économique et social des Canadiens et Canadiennes et à une économie productive et prospère. Nous y parviendrons en faisant la promotion d'un système cohérent et coordonné de mise en valeur et de formation de la main-d'œuvre au Canada qui soit équitable et efficace.

Le succès que nous avons obtenu jusqu'à présent est caractérisé par le fait que nous en sommes arrivés à un consensus pendant trois ans sur les priorités relatives au programme d'utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives, et également par le fait que deux groupes de travail en sont arrivés à un consensus sur les questions critiques de l'adaptation de la main-d'œuvre et des transitions au monde du travail. Ce consensus a été communiqué au gouvernement et à la population canadienne dans son ensemble. Nous sommes la preuve que les Canadiens et Canadiennes de tous les horizons peuvent s'asseoir à une même table, travailler ensemble et s'entendre sur les changements qu'il est indispensable d'apporter pour garantir un avenir davantage prospère et équitable à tous les Canadiens et Canadiennes.

Au cours de l'année à venir, nous allons promouvoir le point de vue des partenaires du marché du travail sur la réforme du système de sécurité sociale, et poursuivre nos travaux sur l'adaptation de la main-d'œuvre, les transitions, les priorités relatives aux clients et aux programmes, l'apprentissage, le travail indépendant, le counselling, qui sont tous des éléments vitaux d'un système canadien de mise en valeur de la main-d'œuvre à la fois cohérent et coordonné.



*Membres de la Commission
canadienne de mise en valeur de
la main-d'œuvre en 1993 - 1994*



E. GÉRARD DOCQUIER
Coprésident syndical
Commission canadienne de mise
en valeur de la main-d'œuvre

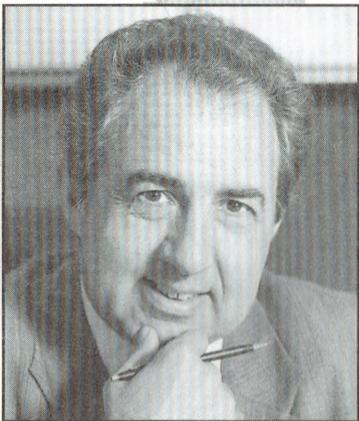
Belge de langue française, Gérard Docquier vient s'installer au Canada après la Deuxième Guerre mondiale pour s'y bâtir une nouvelle vie, et commence à travailler à l'usine Pirelli à Saint-Jean, au Québec.

Il adhère aux Métallurgistes Unis d'Amérique dont il devient plus tard trésorier puis président du syndical local. Élu directeur national des Métallurgistes Unis pour le Canada en 1977, il occupe ce poste jusqu'en 1991. Un des directeurs fondateurs du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, il est aussi à l'origine du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, conjointement avec le président de Stelco.

Il a été commissaire à la Commission des services juridiques du Québec de 1973 à 1990, et également commissaire à la Commission royale d'enquête sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (Commission Macdonald). Il est particulièrement fier de la création du Fonds humanitaire des métaux qui recueille des fonds au titre de l'aide et du développement dans les pays en développement et au Canada.

M. Docquier a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en avril 1992.

M. Docquier copréside la Commission et le Comité d'orientation.



J. LAURENT THIBAULT
Coprésident patronal
Commission canadienne de
mise en valeur de la main-
d'œuvre

Avant son arrivée à la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, J. Laurent Thibault préside l'Association des manufacturiers canadiens de 1985 à 1991.

Titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université Laurentienne en 1966 et d'une maîtrise en économie de l'Université de Toronto en 1968, il entreprend sa carrière chez Kates Peat Marwick & Company en 1968, comme analyste des questions économiques. Il entre, en 1972, à l'Association des manufacturiers canadiens pour y occuper le poste de directeur du secteur de l'économie, et agit en diverses capacités jusqu'à sa nomination à la présidence en 1985.

M. Thibault est membre des conseils d'administration de la Fondation canadienne d'éducation économique, de McMaster University et de Skills Canada.

M. Thibault copréside la Commission et le Comité d'orientation.

Wally Beevor a plus de 30 années d'expérience dans le milieu de l'enseignement et de la formation.

M. Beevor entreprend sa carrière d'enseignant en 1962 dans le comté de Hastings, puis devient, en 1975, directeur de l'enseignement au conseil scolaire de Lakehead. De 1981 à 1988, il dirige le conseil scolaire de Halton qui compte quelque 5 800 employés et 96 écoles, et gère un budget de 200 millions de dollars. Plus récemment, il a été sous-ministre adjoint à la division des programmes d'enseignement du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Il est à l'origine d'un grand projet regroupant 22 collèges communautaires et 55 conseils scolaires en Ontario, et est responsable de la préparation du document de consultation de l'Ontario sur l'accès équitable à l'enseignement.

Ancien membre du Comité national de l'enseignement du Conference Board du Canada, membre du comité interministériel chargé de rédiger une nouvelle politique d'apprentissage pour l'Ontario, et membre du comité national responsable de l'élaboration de normes d'assurance de la qualité dans les organismes publics, M. Beevor est aussi président du comité triministériel de l'Ontario qui a pour tâche d'améliorer la coordination entre les ministères de l'Éducation, de la Formation professionnelle et des Collèges et universités.

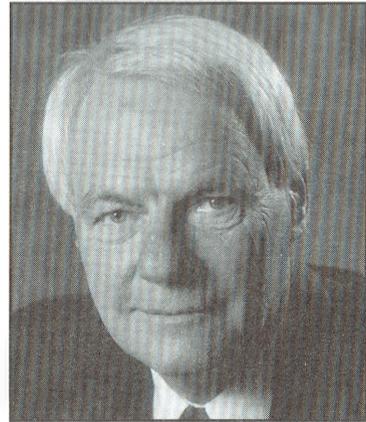
Il participe actuellement à un programme d'échange de hauts fonctionnaires avec le conseil scolaire de North York dans le but d'élaborer un plan d'extension des services de main-d'œuvre qui lierait le conseil avec le gouvernement et le milieu des affaires.

Originaire de La Tuque au Québec, Jean Bernard suit ses premières années d'études à Knowlton, puis entre à Bell Canada comme commis au classement en 1961. Elle y occupe ensuite des postes comportant des responsabilités de plus en plus grandes aux services de la comptabilité et de la vérification interne. Elle est nommée sous-contrôleuse des opérations en 1982, et deux ans plus tard vice-présidente adjointe au personnel. En 1985, Mme Bernard est nommée vice-présidente des ressources humaines, et en mars 1992, elle accède au poste de Présidente. Après 33 années de service, elle prend sa retraite le 2 février 1994.

Mme Bernard a toujours joué un rôle actif dans les milieux communautaires et professionnels. Elle est membre du conseil d'administration du Centre canadien de gestion, membre du comité consultatif chargé d'étudier la répartition du temps de travail au Canada, et administratrice du Forum des politiques publiques.

En 1988, Mme Bernard est nommée «Femme de l'année» dans la catégorie gestion au «Salon de la femme». En 1990, elle reçoit un IRIS de l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec pour sa contribution à l'avancement des ressources humaines dans la province.

Mme Bernard copréside le Comité de planification des ressources humaines.



WALLY BEEVOR
*Surintendant principal/
conseiller spécial
Conseil scolaire de
North York
(Représentant du milieu de
l'enseignement et de la
formation)*



JEAN ANDREA BERNARD
*Ancienne présidente
Institut de perfectionnement
professionnel de Bell Canada
(Représentante du milieu
des affaires)*



ERNEST (ERNIE) BLAIS
Président
Aiyawin Corporation
(Représentant des autochtones)

Métis d'origine, Ernie Blais est né à St. Vital au Manitoba, un endroit qu'il appelle «La cour de Louis Riel». Il est actuellement président de Aiyawin Corporation, société de gestion de biens immobiliers, et préside par ailleurs le Winnipeg Métis Pathways Board.

M. Blais est farouchement convaincu que la compétitivité des autochtones dans la population active d'aujourd'hui passe par une bonne formation et une plus grande formation en vue de postes de gestion. Il espère également qu'un plus grand nombre d'autochtones finiront par faire la transition de travailleur à patron.

Ernie Blais a aussi occupé les postes de président de la Fédération des Métis du Manitoba; de vice-président de la région du Sud-Est de la Fédération des Métis du Manitoba; de président et de vice-président de Median Credit Union; de membre de diverses commissions consultatives ministérielles (Provencher et Churchill), et de membre de la Commission des licences et permis de la Société des alcools du Manitoba.

M. Blais est courtier en immeubles de profession.



BOB CHERNECKI
Adjoint au président
Travailleurs et travailleuses
canadien(ne)s de
l'automobile (TCA)
(Représentant des syndicats)

En qualité d'adjoint de Buzz Hargrove, président des TCA, Bob Chernecki est responsable de la négociation collective dans les secteurs de l'automobile, des transports aériens et des fournisseurs indépendants de pièces détachées. En cette qualité, il est l'agent de liaison du Conseil de Ford, de la Division des transports aériens et du Conseil des fournisseurs indépendants des pièces détachées. Il occupe également cette fonction auprès des syndicats locaux des TCA et de leur personnel, de Toronto à Vancouver, et est membre du conseil du Groupe de développement des collectivités du TCA pour les habitations sans but lucratif.

C'est en 1966 que Bob Chernecki entre dans le mouvement syndical en qualité de membre des Travailleurs unis de l'automobile, chez Chrysler Canada. Sa promotion est rapide, et il devient membre du Conseil exécutif de la Section 444 des TCA et président de l'usine d'assemblage de Chrysler.

Nommé au sein du personnel des TCA en 1987, il s'occupe en qualité de représentant du service national de la négociation collective et de l'arbitrage au nom de 20 usines dans la région de Brantford, en Ontario. M. Chernecki est ensuite nommé directeur du département de la santé et de la sécurité des TCA, en 1989, alors qu'il travaille en étroite collaboration avec divers syndicats locaux du pays.

M. Chernecki a aussi occupé des postes au Comité de la santé et de la sécurité de la Fédération du travail de l'Ontario, et au Centre de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses. Il a également été représentant syndical auprès du conseil d'administration du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail à Hamilton (Ontario).

Élue par 23 organisations nationales de femmes pour les représenter au sein de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, Marcy Cohen s'occupe depuis longtemps de questions touchant l'emploi et la formation scolaire des femmes. Elle a travaillé pendant plusieurs années en tant que coordonnatrice de l'emploi et de la formation au ministère des Services sociaux et du logement de la Colombie-Britannique, et comme associée à la recherche auprès d'un organisme communautaire de femmes. Plus récemment, elle a enseigné aux niveaux collégial et universitaire, et suit actuellement des études à plein temps en doctorat à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario.

Mme Cohen a publié un certain nombre d'études et d'articles sur la structure en constante évolution du travail des femmes au Canada dans les années 1990, et a fait des recherches dans les domaines de la politique du marché du travail et de la formation, des changements technologiques et de la restructuration économique.

Pendant plus de 20 ans elle s'est occupée activement de questions de justice sociale et a notamment siégé à plusieurs commissions bénévoles et comités nationaux de service social, ainsi qu'à divers organismes de femmes à intérêt particulier. En 1989-1990, Mme Cohen a été membre du Groupe de travail sur les bénéficiaires d'aide sociale du Centre canadien du marché du travail et de la productivité dans le cadre des consultations nationales sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Janet Dassinger est entrée au Syndicat international des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce en 1991. En qualité d'adjointe du directeur canadien, elle donne des conseils sur les programmes et politiques touchant les compétences de base, la formation en milieu de travail et l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle est aussi directrice des programmes et politiques de formation du Fonds de formation national du syndicat, et est chargée d'élaborer une approche intégrée à la formation tenant compte des compétences de base, de l'adaptation de la main-d'œuvre et des programmes de formation professionnelle pour les syndicats locaux des TUAC au Canada.

Avant de devenir adjointe du directeur canadien, Mme Dassinger a coordonné un programme pilote du syndicat axé sur les licenciements et les fermetures d'entreprises afin d'aider les personnes déplacées.

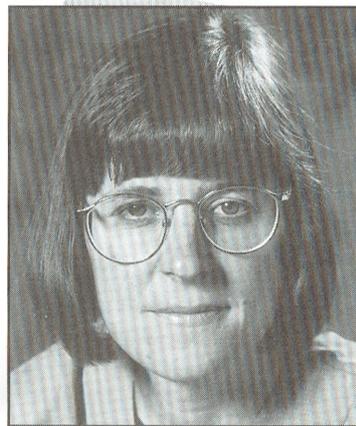
Avant d'entrer au Syndicat international, Mme Dassinger était directrice adjointe du centre de formation syndicale du Toronto Métropolitain, en Ontario, où elle était chargée de gérer divers programmes, notamment l'anglais en milieu de travail, l'éducation de base des adultes, et la formation professionnelle des travailleurs et travailleuses sans emploi.

Mme Dassinger est membre du Sous-comité de l'adaptation de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et membre suppléante du Comité de l'enseignement de la FTO ainsi que du Comité de la formation du Congrès du travail du Canada.

Mme Dassinger est diplômée du programme d'études syndicales de McMaster University.



MARCY COHEN
Institut d'études
pédagogiques de l'Ontario
(Représentante des groupes
de femmes)



JANET DASSINGER
Adjointe du directeur canadien
Syndicat international des tra-
vailleurs et travailleuses unis de
l'alimentation et du commerce
(TUAC)
(Représentante des syndicats)



PETER ELMHIRST
Président
Elmhirst's Resort
(Représentant du milieu
des affaires)

Peter Elmhirst représente la troisième génération de propriétaires de Elmhirst's Resort, centre de séjour et de conférence ouvert toute l'année sur les berges du lac Rice, près de Peterborough, en Ontario. M. Elmhirst est dans l'industrie de l'accueil depuis sa tendre enfance. Diplômé de Ryerson Polytechnic University et titulaire d'un diplôme en gestion d'hôtel et de restaurant, il a été élevé dans l'entreprise familiale et joue aujourd'hui un rôle actif au sein de plusieurs associations de l'industrie touristique. En plus de gérer la station balnéaire familiale, M. Elmhirst dirige également une entreprise d'aviation et pilote souvent lui-même de nombreux appareils affrétés.

Ancien président de Resorts Ontario et de Tourisme Ontario, président fondateur de l'Institut canadien de recherche sur le tourisme et également du Conseil ontarien de formation des professionnels de l'industrie touristique, qui cherche à élaborer des normes professionnelles pour l'industrie, M. Elmhirst est aussi vice-président de l'Association de l'industrie touristique du Canada.

M. Elmhirst coprécide le groupe de travail sur la transition vers l'emploi et le Comité de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre.



SUSAN GIAMPIETRI
Vice-présidente exécutive
Alliance de la fonction publique
du Canada
(Représentante des syndicats)

Née en Italie, Susan Giampietri a grandi à Toronto où elle a fait ses études. Elle obtient en 1973 son baccalauréat en lettres (sociologie) du Collège Glendon de l'Université York. Peu après, elle se met au service de la fonction publique où elle occupe, pendant onze ans, diverses fonctions notamment au sein de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Au cours de cette période, Mme Giampietri prend part aux activités syndicales de l'Alliance de la fonction publique du Canada et devient déléguée syndicale, présidente de sa section et présidente du Conseil régional de l'Alliance de Toronto.

De 1980 à 1985, sa participation est encore plus accentuée et elle siège au Comité des femmes de la Fédération du travail de l'Ontario, devient directrice nationale de l'Alliance en Ontario et vice-présidente de la Fédération du travail de l'Ontario.

En 1985, elle est élue à temps plein à la vice-présidence exécutive de l'Alliance, poste auquel elle est réélue en 1988, 1991 et 1994. Elle est maintenant responsable de la négociation collective, de la classification, de la parité salariale, de la recherche, ainsi que de l'arbitrage des griefs.

Vice-présidente générale du Congrès du travail du Canada et vice-présidente du Centre de santé et de sécurité des travailleurs (Ontario), Mme Giampietri a aussi été membre de la Commission de l'équité fiscale de l'Ontario.

Né à Halifax en Nouvelle-Écosse, Leslie D. (Les) Holloway y poursuit ses études et y passe toute sa vie. Il entre en 1973 au service de la Fédération des travailleurs de la construction navale.

En 1987, il est élu agent d'affaires et secrétaire-trésorier du syndical local de la Fédération des travailleurs de la construction navale, après avoir passé deux ans à sa présidence.

En 1989, il est promu du poste de deuxième vice-président à celui de secrétaire-trésorier de l'exécutif national de la Fédération des travailleurs de la construction navale.

M. Holloway est aussi vice-président de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, président du Conseil du travail, membre du conseil d'administration de Metro United Way, en plus de militer pour les Grands frères et les Grandes sœurs de sa région.

M. Holloway siège en outre en qualité de représentant syndical au conseil d'administration du Conseil économique des provinces de l'Atlantique et est membre du conseil de planification volontaire de la province de Nouvelle-Écosse, ainsi que de ses comités.

M. Holloway copréside le Comité de la vérification.

Né au Manitoba où il a été élevé, Willard Kirkpatrick vit depuis 1973 à Calgary. Ingénieur agréé, M. Kirkpatrick a obtenu un B.Sc. en génie mécanique de la University of Manitoba en 1965, et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School en 1971.

En 1973, il accepte le poste de directeur de district d'un grand ensemble industriel, et en 1977 fonde Maxam Contracting Ltd., entreprise générale ayant participé à la construction de nombreux et divers projets industriels, commerciaux et institutionnels dans les Prairies.

M. Kirkpatrick est membre du Conseil d'administration de l'Association canadienne de la construction, ainsi que de celui de la Merit Contractors Association of Alberta en plus d'en être le président sortant.

M. Kirkpatrick copréside le Comité d'apprentissage national et le Comité de la vérification.



LES HOLLOWAY
Secrétaire-trésorier
Fédération des travailleurs de la
construction navale
(Représentant des syndicats)



WILLARD KIRKPATRICK
Président-directeur général
Maxam Contracting Ltd.
(Représentant du milieu
des affaires)



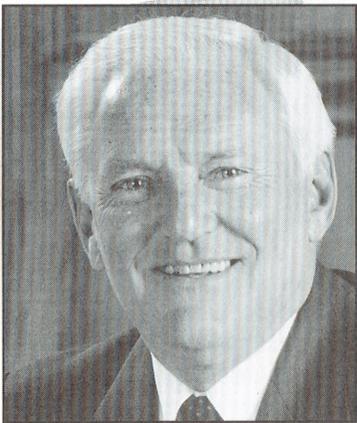
TERESA MACNEIL
*Directrice, Département de
l'enseignement postsecondaire et
professeur, Département de
l'éducation des adultes
St Francis Xavier University
(Représentante du milieu
de l'enseignement et de la
formation)*

Originnaire de la Nouvelle-Écosse, Teresa MacNeil compte de nombreuses années d'expérience des milieux de l'enseignement des adultes et du développement communautaire.

Après avoir obtenu un diplôme en sciences de St. Francis Xavier University en 1957, elle travaille en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve en tant que personne de terrain dans le milieu de l'éducation des adultes. Elle reçoit une maîtrise en sciences en 1965 et un doctorat en philosophie en 1970 de la University of Wisconsin. Cette même année, elle retourne en Nouvelle-Écosse et au St. Francis Xavier University en qualité de présidente du département de l'éducation des adultes. De 1982 à 1993, elle dirige le département de l'enseignement postsecondaire de l'université.

Teresa MacNeil a été présidente du conseil d'administration et présidente intérimaire de la Société de développement du Cap-Breton, vice-présidente et membre du conseil de Cap-Breton Entreprise. Elle préside, en 1985, un groupe de travail spécial chargé de présenter des rapports aux gouvernements du Canada et de la Nouvelle-Écosse sur l'avenir économique du Cap-Breton. De 1986 à 1990, elle préside la Canadian Association for Adult Education.

Elle est aujourd'hui membre du conseil d'administration de la Canadian Co-operative Association, membre du comité consultatif auprès du ministre fédéral responsable de l'enseignement coopératif, et membre du comité des ressources humaines pour la planification économique volontaire de la Nouvelle-Écosse. Elle a récemment présidé le comité d'orientation ad hoc de deux symposiums de la région de l'Atlantique sur la remise sur pied de l'économie de cette région.



JAMES A. MCCAMBLY
*Président
Fédération du travail
du Canada
(Représentant des syndicats)*

Originnaire de Calgary où il a poursuivi ses études en économie du travail au Mount Royal College, James A. McCambly est président fondateur de la Fédération du travail du Canada. Il est représentant et gérant d'affaires de la Section locale 955 du Syndicat international des mécaniciens de machine fixe de 1956 à 1970. L'année suivante, il est élu secrétaire exécutif du bureau canadien du Service des métiers du bâtiment et de la construction de la FTA-COI, poste qu'il occupe jusqu'en 1982.

M. McCambly prend part aux destinées d'un grand nombre d'organismes nationaux et de groupes communautaires. Ainsi, de 1967 à 1969, il est conseiller municipal à Calgary. Il est par ailleurs membre du comité exécutif et du conseil d'administration du Centre canadien du marché du travail et de la productivité et a siégé à son groupe de travail sur l'apprentissage dans le cadre des consultations nationales sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre. Il a siégé en qualité de membre du Conseil économique du Canada et est membre de l'Ordre du Canada.

M. McCambly copréside le Comité d'apprentissage national.

Formateur professionnel, expert-conseil et chercheur en sciences socio-économiques, Navin Parekh, depuis qu'il a terminé ses études à la University of Chicago où il a obtenu une maîtrise en administration des affaires (gestion du personnel et relations industrielles), a été associé à un certain nombre de grandes organisations dont l'Alliance de la fonction publique du Canada (1970-1985), où il était directeur de la négociation collective. Il a aussi enseigné la gestion du personnel au Carleton University pendant cinq ans en qualité de chargé de cours à temps partiel.

Il est travailleur indépendant depuis 1985, date à laquelle il a créé Training and Development Associates. Au cours des neuf dernières années, il a participé à de nombreux projets de recherche, d'évaluation et de formation dans les domaines des relations et de la diversité raciales, et des changements institutionnels.

Depuis 25 ans maintenant, M. Parekh joue un rôle actif dans les communautés de minorités raciales et ethnoculturelles. Il est un des membres fondateurs du Conseil ethnoculturel du Canada (CEC), coalition regroupant 35 organisations ethnoculturelles nationales. Entre 1978 et 1988, il a occupé les postes de vice-président, de président et de président du Conseil du Comité des relations raciales du CEC.

Il a par ailleurs joué un grand rôle dans la création de la National Association of Canadians of Origins in India et de l'Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton.

Navin Parekh est membre de l'Ordre du Canada.



NAVIN M. PAREKH
*Associé et expert-conseil
Training and Development
Associates
(Représentant des membres
des minorités visibles)*

Jean-Claude Parrot a été élu vice-président exécutif du Congrès du Travail du Canada en 1992, et réélu en 1994. À ce titre, il est responsable des conseils de travail de district, des coalitions, de l'éducation, de la formation et de la technologie.

M. Parrot commence sa carrière en 1954 aux postes, à Montréal. Son père et son grand-père étaient également postiers. Au début, il travaille de nuit, puis commence à militer au sein du Syndicat des postiers du Canada (SPC) en 1961. Il y occupe de nombreux postes au palier local avant de devenir vice-président en 1968.

En 1971, M. Parrot est élu délégué syndical national du SPC. Dans les années 1970, il se bat avec ardeur pour obtenir des mesures destinées à protéger les travailleurs et travailleuses contre les effets néfastes de l'automatisation et à améliorer les conditions de travail. Jean-Claude Parrot est élu vice-président national du SPC en 1974 et président national en 1977. En 1978, il est emprisonné pour avoir défié une loi en vertu de laquelle il est criminel de déclencher une grève pour protester contre d'importantes réductions. M. Parrot a été réélu président en 1980, 1983, 1986 et 1990. Négociateur en chef du SPC depuis 1974, Jean-Claude Parrot a également rempli deux mandats de deux ans à titre de vice-président du Congrès du Travail du Canada, d'abord en 1982 et de nouveau en 1990.

M. Parrot copréside le Comité de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre.



JEAN-CLAUDE PARROT
*Vice-président exécutif
Congrès du Travail
du Canada
(Représentant des syndicats)*



DIANE PETERS
Directrice
Thompson Wallace Bond Inc.
*(Représentante du milieu
des affaires)*

Diane Peters est une des directeurs de Thompson Wallace Bond Inc., société de conseil en gestion spécialisée en planification stratégique et en gestion des ressources humaines. Auparavant, Diane Peters était consultante principale en ressources humaines auprès de deux cabinets nationaux. Elle possède une très grande expérience en la matière, ayant été vice-présidente principale des ressources humaines et directrice des opérations dans une grande entreprise de la Nouvelle-Écosse.

Ancienne présidente du Centre de formation pour gestionnaires de la région de l'Atlantique à la Technical University of Nova Scotia, Mme Peters préside aujourd'hui la division de la Nouvelle-Écosse de l'Association des manufacturiers canadiens, et a dirigé la délégation canadienne aux congrès du Bureau international du travail à Genève, en Suisse.

Elle est aujourd'hui membre du Conseil de développement de la Mount Saint Vincent University et siège au conseil consultatif du programme de déroulement de la carrière à Dalhousie University.

Mme Peters est aussi membre de la table ronde responsable de la conception et de la mise en place de la stratégie économique de la Nouvelle-Écosse « Creating our own future ». Elle est également membre active de Volunteer Planning, organisation composée de représentants des secteurs privé et public, et du patronat.



JEAN-CLAUDE ROY
Directeur des ressources humaines
Pratt & Whitney Canada Inc.
*(représentant du milieu
des affaires)*

Originaire de Sherbrooke au Québec, Jean-Claude Roy a fait ses études à l'Université d'Ottawa où il a obtenu son baccalauréat ès arts en économie.

M. Roy a passé trois ans à Dominion Textile, en qualité de directeur du personnel pour quatre usines différentes. En 1970, il entre chez Pratt & Whitney Canada où il occupe divers postes comportant de plus en plus de responsabilités, et est aujourd'hui directeur des ressources humaines au bureau de Longueuil (Québec).

M. Roy a participé à titre de personne-ressource à de nombreuses conférences et tables rondes. Il est membre de l'Association des industries aérospatiales du Canada, de la Chambre de commerce de la province de Québec, de l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec et du Comité consultatif du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Experte-conseil privée chez Westland Eby Consultants, et administratrice fondatrice et conseillère de l'Institut canadien de recherches et de formation sur la surdité, de Montréal, Joan Westland a été tout récemment nommée au Conseil consultatif des programmes d'études du National Institute on Disability Management, au conseil d'administration du Conseil canadien de la réadaptation et du travail, et à celui de la Independent Living Foundation. Mme Westland a conçu des ateliers et cours de formation à l'intention des membres du patronat, des syndicats, du gouvernement et des groupes communautaires. Elle remplit actuellement son troisième mandat de mairesse de la municipalité de Bolton Est au Québec.

Mme Westland coordonne plusieurs projets pour le ministère du Développement des ressources humaines, portant notamment sur la conception universelle, des modifications au Code du travail du Canada, et les questions de politique sociale d'envergure internationale.

Elle a servi en qualité de conseillère principale sur les questions touchant l'équité en matière d'emploi et les personnes handicapées, auprès d'Emploi et d'Immigration Canada, et a participé à plusieurs comités consultatifs fédéraux.

Elle a représenté le Canada au sein du comité international chargé d'élaborer des règles types sur l'intégration des personnes handicapées, à la Commission des Nations Unies sur le développement social, et au troisième comité de l'Assemblée générale des Nations Unies.

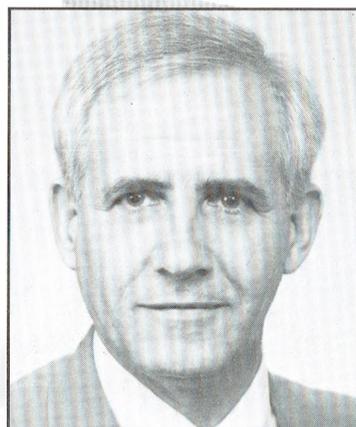
R.V. (Bob) Wilds compte plus de 25 ans d'expérience des milieux d'affaires dans le domaine des relations industrielles. C'est en 1967 qu'il entreprend sa carrière à l'Allied Chemical Corporation, où il travaille pendant 13 ans en qualité de directeur des relations ouvrières à l'usine de Windsor, de directeur des relations industrielles des opérations canadiennes et de directeur des relations de travail.

En 1981, il quitte son poste de directeur des relations ouvrières à la Division des produits de l'automobile de l'Allied Chemical pour occuper celui de vice-président principal de la Construction Labour Relations Association of B.C. En 1985, il devient directeur des relations de travail au district régional de la région métropolitaine de Vancouver, poste qu'il quitte en 1986 pour devenir président-directeur général de la B.C. Maritime Employers Association.

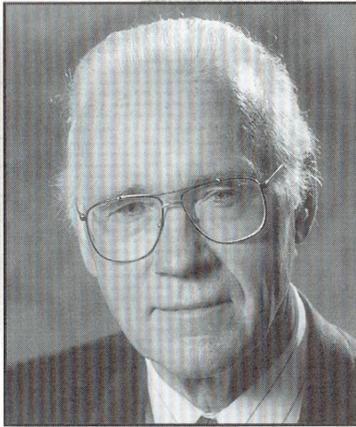
Membre de la Human Resources Management Association of British Columbia et du Board of Trade de Vancouver, M. Wilds est aussi membre du conseil d'administration du Western Transportation Advisory Council (WESTAC), du conseil d'administration du Business Council of British Columbia et de celui du Greater Vancouver Gateway Council.



JOAN WESTLAND
Experte-conseil
Institut canadien de recherches
et de formation sur la surdité
(Représentante des personnes
handicapées)



ROBERT V. WILDS
Président-directeur général
B.C. Maritime Employers
Association
(Représentant du milieu
des affaires)



TOD WILLCOX
Président
Fisher Gauge Limited
*(Représentant du milieu
des affaires)*

Né à Grenfell, en Saskatchewan, Tod Willcox a servi dans l'armée canadienne durant la Deuxième Guerre mondiale, et obtenu un diplôme avec mention de la University of Saskatchewan en ingénierie. Il entreprend sa carrière à la Compagnie général électrique du Canada où il passe 20 ans à divers postes de la haute direction liés au développement de la première centrale pilote de démonstration sur l'énergie nucléaire du Canada, et plus tard à la fabrication de turbines à vapeur.

Il travaille ensuite chez Fisher Gauge, fabricant de machines à moulage, où il devient président et directeur général jusqu'à son départ à la retraite tout récemment. Il est actuellement président du Conseil d'administration de Fisher Gauge, et conseiller spécial auprès de cette entreprise canadienne en pleine croissance dont le siège se trouve à Peterborough (Ontario), et qui a des filiales aux États-Unis et au Royaume-Uni.

M. Willcox s'est toujours intéressé à l'enseignement et à la formation, la preuve en est qu'il vient tout juste de passer neuf ans à titre de gouverneur de la Trent University. Il a offert ses services en qualité de bénévole à de nombreux organismes communautaires, notamment en tant que vice-président de Centraide de Peterborough, de directeur du Club Rotary, de directeur fondateur et de président du Conseil de planification sociale de Peterborough, et de directeur fondateur et de président du Conseil économique du Peterborough Métropolitain.

Il a pris l'initiative au sein de sa communauté en vue de la création du Centre de planification de l'emploi et d'orientation des jeunes travailleurs, du Centre robotique pour l'avancement de la haute technologie, de l'Institut de formation industrielle de Peterborough et du Comité de perfectionnement professionnel de Kawartha.



DIANE LORENE WOOD
Secrétaire-trésorière
Syndicat des fonctionnaires
provinciaux de la
Colombie-Britannique/
SNFPP
(Représentante des syndicats)

Diane Lorene Wood possède un palmarès reluisant de syndicaliste aux niveaux local, provincial, national et international, puisqu'elle est présente depuis plus de 25 ans dans le milieu du syndicalisme.

Mme Wood est secrétaire-trésorière à plein temps du Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique, et est aussi vice-présidente du Conseil exécutif national du Syndicat national de la fonction publique provinciale, et vice-présidente de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique. Elle en est actuellement à son sixième mandat de vice-présidente hors-cadre du Congrès du travail du Canada, charge qu'elle occupe depuis 1984.

Mme Wood est aussi représentante du Canada au sein du Comité consultatif régional interaméricain et du Comité des femmes de l'Internationale des services publics qui est une fédération mondiale de syndicats du secteur public, représentant plus de 16 millions de membres dans 110 pays.

Mme Wood copréside le Comité de la planification des ressources humaines.

MEMBRES NON-VOTANTS

Représentants fédéraux

JEAN-JACQUES NOREAU

Sous-ministre et président

Développement des ressources humaines Canada

FERNAND BOUDREAU

Commissaire (travailleurs et travailleuses)

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

PETER S. DOYLE

Commissaire (employeurs)

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Représentants provinciaux

DOMINIQUE BLOY

Sous-ministre adjointe

Ministère de la Formation, de l'éducation postsecondaire, de la formation professionnelle des adultes et de l'éducation permanente

Gouvernement du Manitoba

JOHN CHENIER

Sous-ministre adjoint

Ministère de l'Enseignement supérieur et du travail

Gouvernement du Nouveau-Brunswick

STUART CLARK

Directeur exécutif

Partenariats stratégiques et recherche

Ministère de la Formation professionnelle et du Travail

Gouvernement de la Colombie-Britannique

WAYNE DOGGETT

Directeur de la planification et de la recherche

Ministère de l'Éducation

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

HAL GEREIN

Sous-ministre

Ministère de l'Éducation

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

CATHERINE GOGAN

Sous-ministre adjointe

Ministère de l'Emploi et des relations du travail

Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador

JOHN HOWATSON

Coprésident associé patronal

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

GORDON MCDEVITT

Sous-ministre adjoint

Ministère de l'Éducation

Gouvernement du Yukon

ERNA POST
Coprésidente associée syndicale
Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

IAN SCOTT
Directeur, Éducation des adultes et permanente
Ministère de l'Éducation et des Ressources humaines
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

LINDA SMITH
Directrice exécutive intérimaire
Division du développement du marché du travail
Gouvernement de la Saskatchewan

COMMISSIONS PROVINCIALES (Au 31 octobre, 1994)

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Colombie-Britannique,
Victoria

MARIAN MEAGHER, *Coprésidente syndicale*
STU NOBLE, *Coprésident patronal*
LEE DONEY, *Président-directeur général*

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre du Nouveau Brunswick,
Fredericton

JOHN MCEWEN, *Coprésident syndical*
GARRY SUDUL, *Coprésident patronal*
PAT FLANAGAN, *Directeur exécutif*

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Terre-Neuve et
du Labrador, St. John's

FRASER MARCH, *Coprésident syndical*
ART PUDDISTER, *Coprésident patronal*
PAT MURRAY, *Directeur exécutif*

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse,
Dartmouth

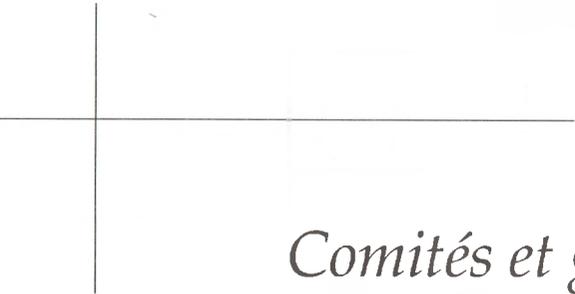
GREG BLANCHARD, *Coprésident syndical*
CLIFF DAHMS, *Coprésident patronal*

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre,
Toronto

DONALD GREEN, *Coprésident, patronal*
GLENN PATTINSON, *Coprésident, syndical*

Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan,
Regina

BARBARA BYERS, *Coprésidente syndicale*
MIKE RUSHBY, *Coprésident patronal*
JANIS STONE, *Directrice exécutive*



Comités et groupes de travail en 1993 - 1994

Comité d'orientation

E. GÉRARD DOCQUIER (*coprésident*)

J. LAURENT THIBAUT (*coprésident*)

WALLY BEEVOR

JEAN ANDREA BERNARD

BOB CHERNECKI

JEAN-CLAUDE PARROT

JOAN WESTLAND

ROBERT V. WILDS

Comité de vérification

LES HOLLOWAY (*coprésident*)

WILLARD KIRKPATRICK (*coprésident*)

MARCY COHEN

DIANE PETERS

DIANE LORENE WOOD

Comité de la planification des ressources humaines

JEAN ANDREA BERNARD (*coprésidente*)

DIANE WOOD (*coprésidente*)

WALLY BEEVOR

JANET DASSINGER

E. GÉRARD DOCQUIER

WILLARD KIRKPATRICK

JAMES A. MCCAMBLY

NAVIN M. PAREKH

JEAN-CLAUDE ROY

J. LAURENT THIBAUT

Comité permanent de la formation et de l'adaptation de la main-d'œuvre

PETER ELMHIRST (coprésident)
JEAN-CLAUDE PARROT (coprésident)
ERNEST (ERNIE) BLAIS
MARCY COHEN
E. GÉRARD DOCQUIER
SUSAN GIAMPIETRI
SUSAN V. HARBIN
LES HOLLOWAY
TERESA MACNEIL
DIANE PETERS
J. LAURENT THIBAUT
TOD WILLCOX

Comité national de l'apprentissage

WILLARD KIRKPATRICK (*coprésident*) *Président-directeur général*
Maxam Contracting Limited (*Représentant du milieu des affaires – secteur de la construction*)

JAMES A. MCCAMBLY (*coprésident*) *Président Fédération canadienne du travail*
(*Représentant des syndicats – secteur de la construction*)

BRUCE ASHTON *Représentant national/apprentissage et formation Boilermaker Contractors' Association Joint Trust* (*Représentant des syndicats – secteur de la construction*)

JOHN G. BASSEL *Président Association canadienne des constructeurs d'habitations*
(*Représentant du milieu des affaires – secteur de la construction*)

VINCENT BLAIS *Adjoint administratif Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale* (*Représentant des syndicats-secteur de l'industrie*)

MARCIA BRAUNDY *Coordonnatrice nationale Femmes dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle, et les cols bleu* (*Représentante des groupes désignés*)

ANDRÉ CHARTRAND *Vice-président international Association internationale des isolateurs en amiante* (*Représentant des syndicats – secteur de la construction*)

EMMANUEL J. DICK *Surintendant École secondaire Greenwood* (*Représentant des groupes désignés*)

GUY DUMOULIN *Secrétaire général Département des métiers en construction FTA-COI* (*Représentant des syndicats – secteur de la construction*)

BRUCE KEELE *Doyen Industrial/Engineering, Technology Division Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology* (*Représentant de l'éducation et de la formation*)

DAVID LAVOIE *Surintendant, Ressources Humaines Miramichi Pulp and Paper Inc.*
(*Représentant du milieu des affaires – secteur industriel*)

WALTER LUMSDEN *Directeur de l'administration Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (*Représentant des syndicats – secteurs des services*)

NANCY J. LYNCH *Présidente Alberta Vocational College (Calgary) (Représentante du secteur de l'éducation et de la formation)*

CHUCK C. MCVEIGH *Président Construction Labour Relations Association of British Columbia (Représentant du milieu des affaires – secteur de la construction)*

JOYCE NOBEL *Représentante de la sécurité et de la santé Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) Local 1 (Représentante des syndicats – secteur des services)*

MICHAEL PARKER *Vice-président des opérations PROCOR Limitée (Représentant du milieu des affaires – secteur industriel)*

WESLEY W. PRATT *Directeur national Conseil du service d'entretien et de réparation automobile du Canada (Représentant du milieu des affaires – secteurs des services)*

JOYCE REYNOLDS *Directrice, Éducation Association canadienne de restaurateurs et des services d'alimentation (Représentante du milieu des affaires – secteur des services)*

ED SCHOENROTH *Président C & E Heating and Plumbing (1978) Ltd. (Représentant du milieu des affaires – secteur de la construction)*

STU SULLIVAN *Coordonnateur Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Représentant des syndicats – secteur industriel)*

Membre ex officio LIONEL DIXON *Développement des ressources humaines Canada*

Groupe de travail sur la transition vers l'emploi

PETER ELMHIRST (*coprésident*) *Président Elmhirst Resort (Représentant du milieu des affaires)*

NANCY RICHE (*coprésidente*) *Vice-présidente exécutive Congrès du Travail du Canada (Représentante des syndicats)*

ERNEST (ERNIE) BLAIS *Président Manitoba Métis Federation (Représentant des autochtones)*

BRUCE GILMOUR *Coordonnateur de l'éducation, Centre de ressources pour les personnes handicapées Université de la Colombie-Britannique (Représentant des personnes handicapées)*

WILLIAM J. IRWIN *Administrateur Services d'éducation communautaire Conseil scolaire du comté de Lincoln (Représentant du secteur de l'éducation et de la formation)*

ENID LEOLA DUNBAR LEE *Présidente The Black Secretariat (Représentante des membres des minorités visibles)*

REVA LERNER *Vice-présidente Richlu Sportswear (Représentante du milieu des affaires)*

BONNIE REBERG *Conseillère familiale Centre de l'enfance et de la jeunesse Huron – Perth (Représentante du secteur de l'éducation et de la formation)*

TED ROSCOE *Vice-président international Union internationale des employés des services (Représentant des syndicats)*

JANIS STONE *Directrice de programme, Programmes de perfectionnement professionnel Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan (Représentante des groupes de femmes)*

Groupe de travail sur la formation linguistique des nouveaux arrivants au Canada et sur la formation linguistique pour le marché du travail

JOAN BARIIL Confederation College (*Représentante des groupes de femmes*)

KAY BLAIR Rexdale Community MicroSkills (*Représentante des membres de minorités visibles*)

BOB KIRKE Fédération canadienne du vêtement (*Représentant du milieu des affaires*)

KAREN LIOR Advocates for Community-Based Training and Education for Women (*Représentante des groupes de femmes*)

PRITI SHAH Technical Training for Women, Drishti Consulting Services (*Représentante des membres de minorités visibles*)

JENNIFER STEPHEN Labour Council of Metropolitan Toronto and York Region (*Représentante des syndicats*)

Groupe de travail sur l'aide au travail indépendant

KEVIN HAYES Congrès du travail du Canada (*Représentant des syndicats*)

RAY MACISAAC Bay St. George Community Employment Corporation (*Représentant des groupes d'équité*)

BARBARA ORSER Ryerson Polytechnic Institute and Equinox Management Consultants (*Représentante du milieu des affaires*)

Membre ex officio CAROL EVOY Développement des ressources humaines Canada



Liste des organisations constituantes en 1993 - 1994

Organisations des milieux d'affaires

Association canadienne des constructeurs d'habitation
Association canadienne de la construction
Association canadienne de producteurs de pâtes et papiers
Association canadienne des restaurateurs et des services d'alimentation
Association de l'industrie touristique du Canada
Association des banquiers canadiens
Association des manufacturiers canadiens
Association minière du Canada
Business Council of British Columbia
Chambre de Commerce du Canada
Conseil canadien des chefs d'entreprises
Conseil canadien du commerce de détail
Conseil du Patronat du Québec
Employeurs fédéraux des transports et des communications
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Organisations syndicales

Congrès du travail du Canada
Fédération canadienne du travail

Comité des organismes d'éducation nationale

Association Nationale canadienne des collèges carrières
Association canadienne des commissions/conseils scolaires
Association des Collèges communautaires du Canada
Association des Universités et Collèges du Canada
Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
Rassemblement canadien pour l'alphabétisation
YMCA Canada (formateurs communautaires)

Groupes d'équité - organisations pour autochtones

Comité de gestion autochtone national

Groupes d'équité – associations des personnes handicapées

Association canadienne des centres de vie autonome (ACCVA)
Association canadienne des paraplégiques (ACP)
Association canadienne pour l'intégration sociale
Association des mal entendants canadiens (AMEC)
Association des sourds du Canada (ASC)
Association nationale des étudiants handicapés au niveau post-secondaire
Bay St. George Community Employment Corporation
Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec
Conseil canadien des aveugles (CCA)
Disabled People for Employment Equity
La coalition des organisations provinciales Ombudsman des handicapés
Mouvement des nations des personnes d'abord
Réseau d'action des femmes handicapées du Canada
Réseau nationale des autochtones handicapés
Troubles d'apprentissages – Association canadienne

Groupes d'équité – Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles

Afghan Association of Ontario and Canada
Afro-Canadian Caucus
Alliance for Employment Equity, Ontario
Association nationale des Canadiens d'origine indienne
Association nationale des Canadiens d'origine japonaise
Canadian Anti-Racism Education and Research Society
Centre de recherche-action sur les relations raciales
Congrès des femmes noires du Canada
Conseil canadien des femmes musulmanes
Conseil national Indo-Canadien
Conseil national des associations Canadiennes des Philippines
Conseil des communautés musulmanes du Canada
Conseil national des associations barbadiennes au Canada
Conseil national des Canadiens-chinois
Conseil Ethnoculturel du Canada
Fédération vietnamienne du Canada
Fédération national des Canadiens-Pakistanaïes
Fédération des associations laotienne du Canada
Fédération des associations des Canadien-coréen
Fédération des associations cambodgiennes au Canada
Federation of Ethiopian-Canadian Associations
Fédération Canado-arabe National Council of Ghanaian Canadians
National Council of Trinidad and Tobago Organizations in Canada
National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada
Taiwanese Canadian Association
Urban Alliance on Race Relations

Groupes d'équité – organisations des femmes

Association canadienne des femmes cadres et entrepreneurs
Association féminine d'éducation et d'action sociale
Association des femmes collaboratrices de leur mari
Association des femmes autochtones du Canada
Association des femmes Inuit du Canada
Comité canadien d'action sur le statut de la femme
Congrès des femmes noires du Canada
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
Conseil national de la femme
Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales
Institut canadien de recherche sur les femmes
La Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises
Le cercle des fermières du Québec
Nouveau départ
Réseau national des femmes de carrière
Réseau d'action des femmes handicapées du Canada
Réseau national d'action éducation des femmes
Réseau canadien des agricultrices
Society for Women in Science and Technology
Women in Science and Engineering Corporation
Young Women's Christian Association

PERSONNEL

E. GÉRARD DOCQUIER	<i>Coprésident syndical</i>
J. LAURENT THIBAUT	<i>Coprésident patronal</i>
LENORE BURTON	<i>Directrice de la planification et des opérations</i>
RALPH KELLETT	<i>Directeur de la recherche et des politiques</i>
KATHRYN BARKER	<i>Agente de liaison—Établissements d'enseignement et de formation</i>
PATRICE DE BROUCKER	<i>Agent de la recherche et des politiques</i>
SUE DEANS	<i>Directrice de l'administration</i>
DEBBIE DESJARDINS	<i>Adjointe administrative</i>
REGINA DEVISMES	<i>Agente de liaison avec les groupes d'équité (septembre 1993-août 1994)</i>
RUSS FILIATRAULT	<i>Agent principal de la planification et des opérations</i>
KEN GELOK	<i>Coordonnateur national du regroupement des secteurs</i>
GEORGE GRITZIOTIS	<i>Agent de liaison avec le patronat</i>
ROMAN HABTU	<i>Analyste de la recherche et des politiques</i>
NICOLE LAFLÈCHE	<i>Secrétaire, recherche et politiques</i>
MARGARET LAING	<i>Analyste principale de la recherche et des politiques</i>
JULIE MACDONALD	<i>Secrétaire/commis</i>
PAULA METCS	<i>Secrétaire/réceptionniste</i>
MARGARET SCOPICK	<i>Agente de liaison avec les groupes d'équité (en congé d'études, juillet 1993- septembre 1994)</i>
JOCELYNE SÉVIGNY	<i>Adjointe administrative</i>
BONNIE SHIELL	<i>Agente principale de la planification et des opérations</i>
DAVID STAMBROOK	<i>Projets spéciaux, recherche et politiques</i>
URSULA STOJANOWICZ	<i>Agente de la planification et des opérations</i>
DIANNE STRILAEFF	<i>Agente de liaison avec les syndicats</i>
ANDRÉ TURGEON	<i>Secrétaire, planification et opérations</i>
ANIA WASILEWSKI	<i>Agente des communications</i>
ANNE YOUNG	<i>Commis à l'administration</i>

PUBLICATIONS

Pour un système cohérent et coordonné de mise en valeur et de formation de la main-d'œuvre : La CCMMO à l'œuvre. Synthèse de nos travaux présentée au Groupe d'étude ministériel sur la réforme du système de sécurité sociale, *mars 1994*

Rapport sur le budget de 1994 pour les utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage, *décembre 1993*

Premier forum annuel des partenaires du marché du travail : 21-22 avril 1993, Ottawa (Ontario), *septembre 1993*

Rapport du Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'œuvre, *juin 1993*

Première conférence nationale des secteurs industriels : 16 et 17 novembre 1992, Toronto (Ontario), *avril 1993*

Rapport sur le budget de 1993 pour les utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage, *mars 1993*

Commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre : Principes directeurs, *mars 1993*

Normes d'emploi au Canada – État de la question (résumé), *février 1993*

Normes d'emploi au Canada – État de la question, *janvier 1993*

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre : Document de planification, 1992-1994, *novembre 1992*

Réponse de la CCMMO aux propositions fédérales de changement constitutionnel à l'égard de la formation de la main-d'œuvre, *décembre 1991*

Proposition pour l'établissement de commissions locales de mise en valeur de la main-d'œuvre, *décembre 1991*

Rapport sur le budget de 1992 pour les utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage, *octobre 1991*

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre : Introduction, *octobre 1991*

Rapports annuels

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre : Rapport annuel 1992-1993, *juin 1993*

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre : Rapport annuel de 1991-1992, *août 1992*

Publications à venir

Counselling de carrière et d'emploi au Canada, première édition, décembre 1993, et deuxième édition, *avril 1994*

Assembler les pièces du casse-tête : Pour un système cohérent de transition vers l'emploi au Canada. Rapport du Groupe de travail sur la transition vers l'emploi préparé pour la CCMMO, *mai 1994*

Women making transitions : Rapport de recherche no 1, *mai 1994*

Aboriginal peoples making transitions : Rapport de recherche no 2, *mai 1994*

People with disabilities making transitions : Rapport de recherche no 3, *mai 1994*

Visible minorities making transitions : Rapport de recherche no 4, *mai 1994*

Getting a new job in 1989-90 in Canada : Rapport de recherche no 5, *mai 1994*

Deuxième conférence nationale des secteurs industriels : 8 et 9 novembre 1993, Toronto (Ontario), *août 1994*

Plan stratégique de la CCMMO : 1994-1996, *septembre 1994*

L'apprentissage en tant que modèle de transition vers l'emploi : Document de travail préparé par le Comité d'apprentissage national de la CCMMO, *septembre 1994*

Élargissement du système de formation d'apprentissage : Document de travail préparé par le Comité d'apprentissage national de la CCMMO, *septembre 1994*

Normes nationales pour les métiers d'apprentissage : Document de travail préparé par le Comité d'apprentissage national de la CCMMO, *septembre 1994*

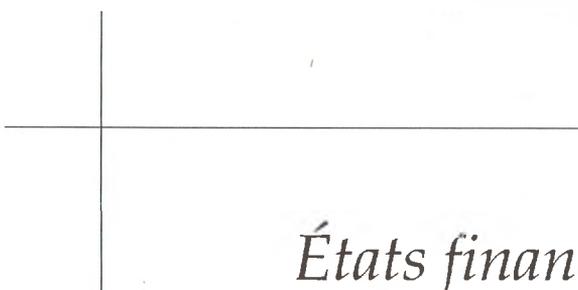
Revue de la mise en valeur de la main-d'œuvre : Rapport de recherche no 6, *novembre 1994*

Normes professionnelles : Position de la CCMMO, *décembre 1994*

La responsabilisation des personnes et des collectivités : Améliorer l'efficacité des programmes de formation destinés aux sans-emploi. Rapport de recherche no 7, *décembre 1994*

Pour obtenir des exemplaires de ces publications et(ou) pour vous faire inscrire sur la liste d'envoi de la CCMMO, veuillez communiquer à l'adresse suivante :

Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre
23-66, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1P 5H1
Téléphone : (613) 230-6264
Télécopieur : (613) 230-7681



États financiers

Price Waterhouse



Le 22 avril 1994

Rapport des vérificateurs

Au Conseil d'administration de
La Commission canadienne de mise
en valeur de la main-d'oeuvre

Nous avons vérifié le bilan de La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre au 31 mars 1994 et l'état des revenus et dépenses et déficit accumulé de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la commission au 31 mars 1994, ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus.

Comptables agréés

**LA COMMISSION CANADIENNE DE MISE EN VALEUR DE LA
MAIN-D'ŒUVRE**

31 mars 1994

BILAN

	31 mars	
	1994	1993
Actif		
Actif à court terme		
Encaisse	38 380 \$	- \$
Comptes clients	205 409	453 037
Frais payés d'avance	-	2 870
	<u>243 789 \$</u>	<u>455 907 \$</u>
Passif et déficit accumulé		
Passif à court terme		
Découvert bancaire	- \$	279 697 \$
Comptes fournisseurs et frais courus à payer	161 410	188 962
Contributions reportées	117 000	-
	<u>278 410</u>	<u>468 659</u>
Déficit accumulé	<u>(34 621)</u>	<u>(12 752)</u>
	<u>243 789 \$</u>	<u>455 907 \$</u>

Approuvé par le Conseil d'administration

administrateur

administrateur

ÉTAT DES REVENUS ET DÉPENSES ET DÉFICIT ACCUMULÉ

	Exercice terminé le 31 mars	
	1994	1993
Revenus		
Subventions	3 821 060 \$	3 621 147\$
Forum Annuel des Partenaires du Marché du Travail (note 4)	117 000	-
Intérêts et divers	2 344	7 835
	<u>3 940 404</u>	<u>3 628 982</u>
Dépenses de projet		
Groupes d'études	412 015	370 986
Subventions (note 5)	350 000	370 000
Réunion de la commission et représentation	156 127	160 468
Autres projets	439 140	399 800
	<u>1 357 282</u>	<u>1 301 254</u>
Frais généraux		
Salaires et avantages sociaux	1 699 935	1 325 259
Loyer	307 270	282 706
Voyages	133 439	148 878
Téléphone	80 694	74 684
Meubles et équipement	70 231	184 222
Impression et reproduction	70 180	69 657
Fournitures de bureau et d'informatique et location d'équipement	67 807	86 004
Honoraires professionnels	52 471	45 642
Frais de personnel (formation, cotisations)	30 744	24 739
Frais de poste et courrier	30 490	44 436
Recrutement	25 286	3 463
Améliorations locatives	17 200	586
Traduction de documentation	9 826	33 470
Bibliothèque/publications	6 382	12 469
Divers	3 036	12 514
	<u>2 604 991</u>	<u>2 348 729</u>
Total des dépenses	<u>3 962 273</u>	<u>3 649 983</u>
Excédent des dépenses sur les revenus	(21 869)	(21 001)
Surplus (déficit) accumulé en début de l'exercice	(12 752)	8 249
Déficit accumulé en fin de l'exercice	<u>(34 621) \$</u>	<u>(12 752)\$</u>

31 mars 1994

1. Nature des activités

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) est une organisation nationale sans but lucratif dont les membres sont nommés par des organismes qui représentent les principaux intervenants sur le marché du travail, c'est-à-dire patronat, syndicats, monde de l'enseignement et de la formation, ainsi que les quatre groupes désignés dans la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi – autochtones, personnes handicapées, minorités visibles et femmes.

La Commission a été établie en 1991 par le gouvernement du Canada en réponse à la demande exprimée par tous les partenaires du marché du travail, qu'ils devraient jouer un plus grand rôle en ce qui concerne les questions de formation et de marché du travail.

La CCMMO a pour mandat:

- de montrer la voie en matière d'engagement envers la formation et la mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada;
- de se faire le défenseur d'une formation plus pertinente, de plus grande qualité et davantage accessible;
- de donner des conseils sur tous les aspects de la formation et des programmes et politiques connexes d'emploi et d'adaptation;
- de donner aux partenaires du marché du travail la possibilité de prendre part à un véritable dialogue et d'en arriver à un consensus;
- de mettre en place les paramètres des responsabilités gouvernementales relativement aux programmes de formation et de mise en valeur de la main-d'œuvre; et
- de s'assurer d'avoir toutes les données nécessaires pour contrôler et évaluer les résultats de la formation et rendre des comptes à ses parties constituantes.

2. Immobilisations

La Commission suit les principes comptables généralement reconnus (PCGR) et conformément, leurs états financiers sont préparés selon la comptabilité d'exercice. Les immobilisations sont passées en charges dans l'année d'acquisition. Cette politique est cohérente avec une des politiques remaniées des immobilisations pour les organismes sans but lucratif sous les PCGR.

Pendant l'exercice, le conseil a acquis les immobilisations suivantes:

	1994	1993
Fournitures et équipement	12 904 \$	132 861 \$
Matériel informatique	45 743	45 367
Logiciels	11 585	5 994
Améliorations locatives	17 200	586
	<u>87 432 \$</u>	<u>184 808 \$</u>

3. Engagements contractuels

Les loyers minimums payable par le conseil sous un bail de dix ans, à l'exception de certains coûts d'opération pour lesquels le conseil est également responsable, sont les suivants:

1995	235 554 \$
1996	235 554
1997	256 968
1998	256 968
1999 à 2001	770 904

4. Forum Annuel des Partenaires du Marché du Travail

Ce sont des fonds additionnels fournis par le Développement des Ressources Humaines pour compenser les frais du Premier Forum Annuel des Partenaires du Marché du Travail. Le montant global encouru par la compagnie est de 234 000 \$. Ces frais sont inclus dans les frais généraux.

5. Subventions

En accord avec le contrat de la commission avec le Développement des Ressources Humaines les groupes suivants reçoivent annuellement les fonds ci-dessous:

Organisations des femmes	150 000 \$
Associations des personnes handicapés	80 000
Organisations des minorités visibles	100 000
Organisations pour autochtones	20 000
	<u>350 000 \$</u>

Après ces paiements la commission ne détient plus aucune autorité sur l'utilisation de ces fonds.

6. Fonds en fiducie

Certaines sommes ont été confiées à la commission et désignées par le cotisant à des fins spécifiques relativement à des activités de la commission ou à d'autres organismes sans but lucratif.

Solde en début de l'exercice	9 600 \$
Contributions faites durant l'exercice	13 100
Débours	(1 799)
Solde en fin de l'exercice	<u>20 901 \$</u>

7. État de l'évolution de la situation financière

Un état de l'évolution de la situation financière n'a pas été préparé puisqu'il ne fournirait aucune information utile additionnelle.