

History in the making

Almost a year has passed since the passage of new Employment Insurance (EI) legislation and the federal government's offer to the provinces and territories to transfer responsibility for labour market programs. The offer provided the possibility for each province and territory to negotiate its own arrangement with the federal government, and to take on a broader range of responsibilities with respect to the provision of training and employment services. As such, it fundamentally changes the way labour market programs and services have been developed and delivered for the last fifty years.

At the time of writing, eight new Labour Market Agreements have been negotiated and, true to the vision of flexibility and diversity, each of the agreements brings something unique to the way programs will be designed and delivered.

On the one hand, there are Alberta, Manitoba, New Brunswick and Quebec, which have all opted to take on the far-sweeping responsibilities contained in the offer. On the other hand is Nova Scotia which has chosen not to accept the offer, but to build on the existing pattern of strategic partnerships begun in the past couple of years. Somewhere in the middle are Newfoundland, Prince Edward Island and British Columbia which will continue to have Human Resources Development Canada (HRDC) deliver programs and services, albeit with greater provincial say at the policy and planning level. Still to be worked out are the agreements with Saskatchewan, Ontario and the two territories.

For the individual looking for a job, it is not yet clear how much will actually change as a result of these sweeping reforms. Much of the change we are witnessing today is a result of reforms introduced by the new Employment Insurance legislation rather than any changes in jurisdictional authority. This legislation and the fiscal pressures driving it have fundamentally shifted the basis for accessing programs and services — to only those who are EI eligible — and the delivery models — to a significant role for third non-government parties. For example, although it will be the provinces that will determine the rules and framework for a new system of loans and grants to provide financial assistance to those taking training, it is the legislation, and earlier Parliamentary decisions, which eliminated the use of direct purchase of training by the federal government.

IN THIS ISSUE

Update on labour force agreements

Prior Learning Assessment and Recognition:

Major conference planned for October 1997

Saskatchewan Labour Force Development Board looks at workforce development



.....➤ Now that several of the agreements have been signed and the shape of labour market development programs and services begins to emerge across the country, it will be important to track the effect of the changes both on individuals who are seeking assistance and on the education and training and other employment service providers who traditionally delivered the training and other services required. It will also be important to share best practices and lessons learned. Most importantly we need to find ways to jointly develop mechanisms where we can meet to discuss issues of common concern and hammer out common objectives and goals, if our vision of a pan-Canadian labour market with standards that allow individuals to train and work and move across this country is to be realized.

At the CLFDB, we will be continuing to work to monitor the emerging situation in an effort to answer this and other key questions.

Discussing the implications of these changes, monitoring the effects on individuals, and examining our training and services infrastructure have been the focus of much of the work the Board has undertaken this past year. This trend will continue even more strongly in future. Some of the details of our Monitoring project are included later in this issue.

LENORE BURTON,
EXECUTIVE DIRECTOR

Saskatchewan conference a success

Building Skills: Solutions for Workforce 2000

At the end of April, close to 200 people met in Saskatoon for a two-day hands-on session. The conference, aptly sub-titled "A conference on developing the workforce Saskatchewan needs," brought together leaders from business, industry, government and education to discuss the sectoral approach, the role of training, how to attract workers, prior learning assessment and recognition, and occupational skills standards, and to hear case studies from three very different and dynamic industries.

One of the conference highlights was the announcement by Post-Secondary Education and Skills Training Minister Bob Mitchell that the Saskatchewan government was making \$500,000 available to sectoral partnerships. Each sector would be able to apply for funds for developing human resource plans, occupational skill standards, training needs assessment and curricula.



CLFDB MATTERS

CLFDB Matters is published twice a year by the Canadian Labour Force Development Board.

Our mandate is to share information among the network of labour market partners and labour force development boards across the country. Created in 1991, the CLFDB develops policy and program ideas that will improve the skills of the Canadian labour force. Our goal is to create a training system that is equitable, effective and efficient. The CLFDB brings together over 90 national organizations representing business, labour, the education and training community, and the four designated equity groups — women, aboriginal peoples, people with disabilities and visible minorities. The Board works by consensus to provide advice to the federal government.

Contributions are welcomed. All articles may be reproduced in whole or in part, provided credit is given to the source. For more information, contact:

CLFDB MATTERS

CLFDB, 1204-66 Slater Street, Ottawa, Ontario, K1P 5H1

Tel (613) 230-6264 Fax (613) 230-7681

World Wide Web: www.clfdb.ca

E-mail: info@clfdb.ca

ISSN 1201-6691

The comments of participants indicate just how valuable the session was:

"As a new emerging sector, I learned it is important to allow for flexibility in each sector. There must be choice. Saskatchewan has accomplished much in partnership already. We can learn from this."

"This was a great opportunity to meet with those who implement training on the ground in my sector."

"We have a lot of work to do but we have some success to build on. The support from the Canadian sector councils has been terrific."

The conference proceedings will be summarized in a newsletter, available from the Saskatchewan Labour Force Development Board (Tel: (306) 352-5999 or 1 (800) 394-3899).

CLFDB Operations Plan

1997-98

The Process:

With the CLFDB Strategic Plan, 1996-2001 in hand, Board members set out to define their work priorities for the coming year. The task was all the more challenging, in light of three major factors:

- ◆ The federal offer to turn responsibility for most labour market programming over to the provinces, and the ensuing consensus among Labour Market Partners' Forum participants that the CLFDB should fulfill a critical role in monitoring the implementation of the new agreements.
- ◆ The Board's strategic objective of providing a forum where both the non-government and government partners can come together to discuss issues of common concern.
- ◆ The new role of the CLFDB as secretariat and clearinghouse for the 23 sector councils, at the request of the Minister of HRDC.

Eight projects eventually emerged to represent key areas of activity for 1997-98. These projects will not only contribute individually to the achievement of strategic objectives; they will also complement each other and provide mutual reinforcement. A series of performance measures based on the six objectives set out in the Strategic Plan ensures that each new project (as well as on-going research) meets the needs of the CLFDB and contributes to an improved vision of the labour market in Canada.



The Product: CLFDB Projects, 1997-98

- ◆ Monitoring Labour Market Programs and Policy
- ◆ Development of Indicators of Labour Force Development
- ◆ Prior Learning Assessment and Recognition: Promotion and Implementation
- ◆ National Advisory Panel on Labour Market Information
- ◆ National Apprenticeship Committee
- ◆ Best Practices Guide for the On-the-Job Portion of Apprenticeship Training
- ◆ Sector Councils' Secretariat
- ◆ Labour Force Development in Communities



Student and guidance counsellor at Laurentian High School. The challenge of making transitions... into work, or into further learning?

Two Projects in Detail:

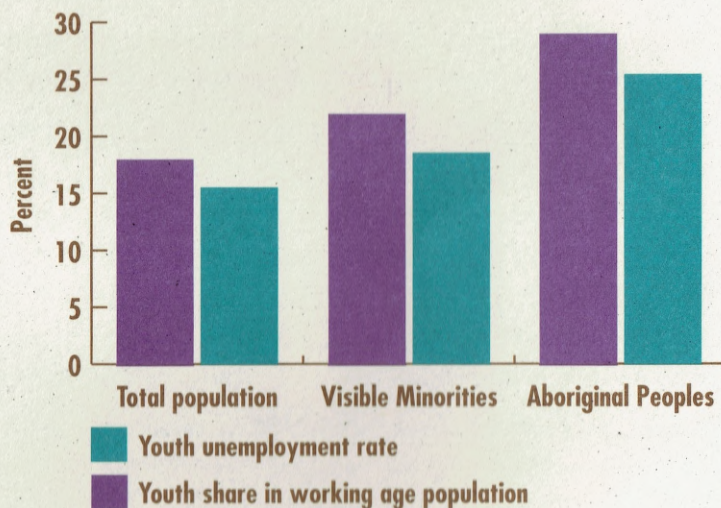
1 Development of Indicators of Labour Force Development

This unique project aims to draw up indicators in two important areas:

- ◆ the state of Canada's labour force as illustrated by employment, skills and earnings; and
- ◆ labour force development programs and services and the extent to which they are meeting the needs of the employed, unemployed and others making the transition to work.

The publication coming out of this project in the spring of 1998 is intended to be a key reference for assessing the progress of Canada's labour force in a multitude of areas. For example,

Age Profile of Canada's Population Groups: Visible Minority and Aboriginal Peoples



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) Research Paper Series, Catalogue No. 95-08. March 1995.

Youth in Canada face higher unemployment rates than all other working age groups. The youth (i.e., 15–24 years old) unemployment rate in 1991 was 16 percent, and continues to hover around 17 percent, according to Statistics Canada. What is striking, however, is that the unemployment rate is even higher among visible minority and aboriginal youth. The fact that young people represent a higher proportion of these groups only compounds the problem. The unemployment rate for visible minority youth is almost 19 percent and it rises to 25 percent for aboriginal youth!

2 Monitoring Labour Market Policy and Programs

In the past two years, the federal government has made several changes in the way it funds and delivers training and employment programs and services, including:

- ◆ The reduction in revenues used to support programs and services for individuals not eligible for Employment Insurance, including members of the equity groups.
- ◆ The elimination of the direct purchase of training.
- ◆ The passage of the Employment Insurance Act.
- ◆ The federal offer to transfer the design and delivery of training and employment services to the provinces/territories.

CLFDB has undertaken a major initiative to monitor these changes. Comprehensive material will be prepared for the November 1997 Annual Labour Market Partners' Forum, built on five areas of inquiry:

- ◆ Catalogue and database of provincial/territorial and federal programs beginning with the base year of 1995/96.

The Board Welcomes...

Vinay Dey is the new Visible Minority representative on the Board. He has worked at Canadian Pacific Railway for 26 years, where he is now an Accounting Representative with the Customer Credit and Revenue Accounts Centre in Montreal. He had worked with the Ministry of Health and Family Planning in New Delhi, India, for eight years before moving to the United States to work with USAID and the Stanford Research Institute.

Mr. Dey plays an active role as a labour union representative; he is Chairperson of the Board of Trustees of the National Transportation Union, and Trustee and member of the Finance Committee of Transportation Communications International Union. In addition, Mr. Dey participates in cultural, community and other organizations. He is currently Treasurer of the National Indo Canadian Council and the Southern Alberta Heritage Language Association.

Tim LeClair is the new Aboriginal Peoples' representative. Mr. LeClair, a Métis person and son of a miner, was born in Saskatchewan and grew up in mining towns across Western Canada. He has first-hand experience in all sides of labour force issues, from the perspective of labour, management and the public sector. He holds a Law degree from the University of Ottawa.

Mr. LeClair has been involved in Aboriginal policy issues since 1989, and is now Chief Operations Officer with the Aboriginal Liaison Directorate. Among its functions, the Aboriginal Liaison Directorate (which is funded by HRDC) maintains a focus on labour force involvement and employment/training issues, and monitors HRD initiatives.

Joanne Lindsay is the new women's representative on the Board. She has been a community development worker in Toronto since 1981, and is now a consultant to non-profit organizations and co-operatives, with a focus on social policy analysis, program management, community research and writing. Ms. Lindsay has always been an advocate for social justice, promoting such issues as training and education, as well as the need for employment support services like daycare.

As a trainer and program manager, Ms. Lindsay has delivered skills training, adult basic education, bridging and literacy programs for women, immigrants and members of the arts community. While working as the Provincial Coordinator for the Ontario Women's Reference Group on Labour Market Issues, she oversaw a provincial strategy to ensure women's participation in the local board development process across Ontario.



The Board Welcomes...

Deborah Marr is a new Business representative on the Board. She is Vice-President of Corporate Services and Secretary-Treasurer of Stentor Resource Centre Inc.. Ms. Marr's 27 years of operational and management experience in the telecommunications industry have given her broad experience in operations, network planning, budgets and business performance, technology planning and implementation, human resources, regulatory strategic relations and, most recently, the broad corporate services field.

She has been a member of the Board of Directors of several non-profit organizations, including Junior Achievement, the Arthritis Society of Ontario and the Telephone Pioneers of America.

Robert Notman is a new Business Board representative. Currently President and CEO of Murray Axmith Ottawa, Mr. Notman spent three years as Director of Marketing Programs at a defence electronics firm, and over ten years directing the efforts of human resources departments within unionized and non-unionized environments in the high-tech industry.

He holds an Honours Bachelor of Science degree from Carleton University, has his Certified Human Resources Professional designation, and has earned a Certificate in Strategic Marketing from Duke University.

Dr. Edna Turpin-Downey is the new Education/Training representative on the Board. She is Director of Marketing and International Programs for the new College of the North Atlantic. Prior to that, she was President and CEO of Cabot College of Applied Arts, Technology and Continuing Education, and spent several years with the provincial Department of Education in a variety of management positions. From an educational psychology foundation, Dr. Turpin-Downey has worked as a class-room teacher, a guidance counsellor, a psychologist and a consultant/coordinator of student services within the secondary school system and with the provincial government.

In addition to her present role as Past-President of the Canadian Education Association, Dr. Turpin-Downey has been an active member of numerous provincial, national and international committees and commissions, and has served as a volunteer leader with the Canadian Mental Health Association, the Canadian Red Cross and the YM/YWCA.



- ◆ Background/history of labour market programming.
- ◆ Analysis of labour market agreements and identification of areas to watch.
- ◆ Survey of the impacts on training, education and employment service providers.
- ◆ Impact analysis on clients of the programs.

ANNUAL LABOUR MARKET PARTNERS' FORUM

November 27-28, 1997
Westin Harbour Castle, Toronto

If we are to measure the impact of the emerging patchwork of labour market programs and services that is developing across the country, we must look closely at the wide range of implications, including the effect on community service providers (such as community colleges) and their ability to reach individuals who need training and employment services.

The emphasis of the Forum will be on small group discussions and issue resolution, and will highlight best practices.

**For more information, contact the Forum secretariat
at 613-233-5179 or 1-800-342-7146**



NEW PUBLICATION

Apprenticeship in Transition

Position Paper on the Future of Apprenticeship Training in Canada

Prepared by the National Apprenticeship Committee for the Canadian Labour Force Development Board

COST \$13.00

*"Why not expand the use of occupational training standards in non-Red Seal trades or new trades?"**"We should give industry a leadership role on critical issues like funding, standards, and apprenticeship training delivery."**"Let's maintain national input on apprenticeship issues through vehicles like the national Symposium on Apprenticeship."*

These comments are among the many pages of suggestions that were put forth by constituents over the course of 12 months of research into the apprenticeship program, spearheaded by the National Apprenticeship Committee of the CLFDB, which culminated in this 38-page document.

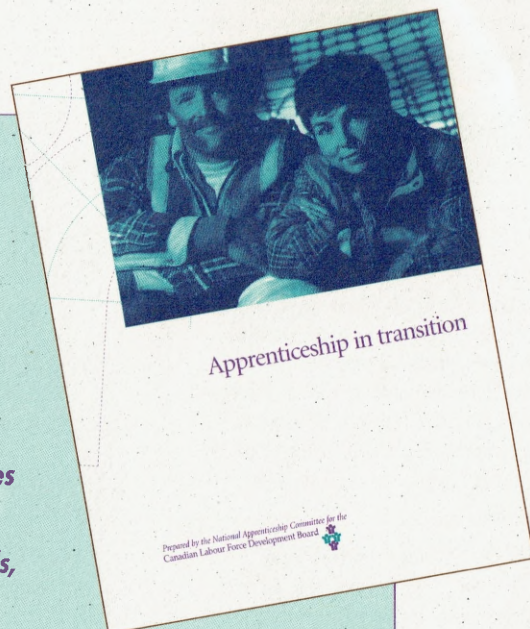
The apprenticeship system provides three to four years' training in high-skill occupations. It is based on workplace training, and has proven effective in developing ways to promote national occupation and training standards. The combination of practical, on-the-job training and in-school instruction — which is considered highly responsive to the needs of the industry — is an effective method of providing the labour market with skilled workers. But now, fiscal restraint and the changing economic environment have created new challenges. If the apprenticeship training system is to remain viable into the next century, industry must find ways to meet these challenges.

Recognizing the need for national industry leadership, the National Apprenticeship Committee set out to develop a vision for the future of Canada's apprenticeship training system. The Committee interviewed employers, apprentices, educators and opinion leaders on the impact of government funding changes on the apprenticeship training system; then hosted a two-day national symposium in June 1996 to look at ways of strengthening the apprenticeship system.

This document offers a number of principles and recommendations that should be considered seriously. It presents characteristics of apprenticeship in this country, and describes the responsibilities of those groups involved in decision-making. It goes on to explain a range of changes that will have (or are already having) a major impact on the apprenticeship system — not only new legislation, but also the need for highly skilled workers in light of new technologies, and the youth unemployment crisis.

According to the report, employers, workers and educators expressed scepticism about the ability of the new Employment Insurance Act and the offer to the provinces to continue to meet the needs of the apprenticeship training system. The report presents some of the key views that were expressed by the constituents of the apprenticeship community over the duration of the project. They cover issues of apprenticeship funding, delivery of apprenticeship training, national standards in apprenticeship, industry ownership, marketing and promotion, and linkages between the Canadian Council of Directors of Apprenticeship and industry at the national level. Finally, the report proposes a national strategy and charts appropriate responsibilities for the various players.

The patchwork of apprenticeship programs and services that is emerging across the country will be one major focus of discussions at the Annual Labour Market Partners' Forum in Toronto, November 27-28, 1997.



...and Bids Adieu to

Jean Bernard, Retired President of the Bell Institute for Professional Development, was a founding member of the CLFDB. "During my six years on the Board, although there was lots of hard work, it was a pleasure to be involved with a new approach to partnership, and I learned more than I gave. It is now time for new people, and new ideas. I believe that the Board is starting to succeed in bringing about positive changes to the system, and I wish them luck."

Kim Cholette, Education and Training Consultant. "The most challenging aspect of the Board's work was hearing, understanding and negotiating the competing interests on the Board; it was interesting hearing arguments from business, labour, equity and education members and finding common ground."

Peter Elmhirst, President of Elmhirst's Resort near Peterborough, Ontario. "I have learned a great deal from my involvement on the Board. What I most enjoyed was contributing to the working groups, and acting as Co-chair of the Transitions Task Force."

Teresa MacNeil, formerly Director of Special Projects at St. Francis Xavier University. "It was (and is) a rugged job to be a CLFDB Board member... I don't think people realize just how difficult it is to put aside your principal interests in order to work towards gaining consensus of the whole group. I am confident, though, that the working of the Board today is greatly improved."

Navin Parekh, National Visible Minority Council. "Looking back on the life of the CLFDB, I see that it has been a unique forum in Canada in providing visible minority groups with a place at the table. In the coming years, it is going to have to pay even more attention to the voices of the members of equity groups. As a forum for discussion of nitty-gritty issues, I hope to see the government give the CLFDB more leverage."

Tod Wilcox, Chair, Fisher Gauge Limited. "My five years on the Board have been especially informative, and we made some important progress in contributing to unity on labour force issues. In particular, the Apprenticeship Committee has aimed to bring consistency across the provinces in order to increase worker mobility. I am truly impressed with the calibre of staff, and their ability to find common threads among the various needs of the Board members." ■

PLAR 97 Second National Forum on Prior Learning Assessment and Recognition

Learning has no boundaries: Bringing PLAR into the workplace

October 6, 7 and 8, 1997
Le Centre Sheraton Hotel Montreal
Montreal, Canada

◆ Over 100 workshops, panel presentations and facilitated discussions on PLAR, designed to provide you with a valuable background of information and a network of contacts so that you can design your own blueprint for success in PLAR.

◆ Some topics:

Improving Learning and Assessing in Small and Medium-Sized Businesses
PLAR and the Importance to Immigrant Learners
PLAR and the Workplace at General Motors, Cotton Ginny, Nortel, Bristol Aerospace
Acadia University and PLAR: Model for Implementation
Competency-based Interviewing: A Powerful Assessment Tool
Recording Learning Strategies
The Portfolio Builder and Assessment System: Matching Competencies to Workplace Needs
Educational Credit for Workplace Training: The American Model

◆ Some speakers:

Henri Massé, Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Jacquelin Thayer Scott, President and Vice-Chancellor, University College of Cape Breton
Marthe Sansregret, International Consultant on Policies and Processes of PLA
Roger Hudson and Gord Presley, General Motors of Canada
D'Arcy Martin, Communications, Energy and Paperworkers Union
Sandra Evans, Government of Newfoundland Council on Higher Education
Ratna Omidvar, Skills for Change
Carol Stephenson, Stentor

◆ Who should attend?

Business owners and managers, human resource managers, educators/trainers, union representatives, researchers/academics, government policy analysts, program developers, and those setting credentials or occupational skill requirements in the trades and professions.

Register before September 5 and save \$100

For more information and a registration kit, please call the PLAR 97 Secretariat at: 613-233-5179 or 1-888-752-7979.

Un moment historique!

Près d'une année vient de s'écouler depuis l'adoption de la nouvelle Loi sur l'assurance-emploi (A-E) et l'offre faite par le gouvernement fédéral aux provinces et territoires sur le transfert de la responsabilité des programmes relatifs au marché du travail. Cette offre donne à chaque province et territoire la possibilité de négocier ses propres dispositions avec le gouvernement fédéral et d'absorber ainsi une plus vaste gamme de responsabilités touchant la prestation des services de formation et d'emploi. Cette nouvelle donne change profondément la façon dont les programmes et services relatifs au marché du travail sont élaborés et fournis depuis une cinquantaine d'années.

Au moment où nous rédigeons le présent article, huit nouvelles ententes sur le développement du marché du travail ont été négociées, et chacune de ces ententes, fidèle à la vision de la souplesse et de la diversité, apporte quelque chose d'unique à la façon dont les programmes seront dorénavant conçus et fournis.

D'une part on compte l'Alberta, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et le Québec qui ont décidé d'absorber les responsabilités d'une grande portée que comporte l'offre. D'autre part se trouve la Nouvelle-Écosse qui quant à elle a choisi de ne pas accepter l'offre mais plutôt de prendre comme point de départ les partenariats stratégiques engagés il y a quelques années. Quelque part entre les deux se situent Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique qui continueront de laisser à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) la tâche de fournir les programmes et services, tout en ayant davantage leur mot à dire au niveau de l'élaboration des politiques et de leur planification. Il reste encore à conclure des ententes avec la Saskatchewan, l'Ontario et les deux territoires.

Au niveau de l'individu qui se cherche un travail, on ne voit pas encore précisément ce qui va véritablement changer à l'issue de ces profondes réformes. La plupart des changements que nous constatons aujourd'hui découlent des réformes que comporte la nouvelle Loi sur l'assurance-emploi plutôt que des changements apportés au niveau des champs de compétence. La nouvelle loi et les pressions financières sous-jacentes ont grandement transformé l'accès aux programmes et services, auxquels seules sont admissibles les personnes ayant droit à l'A-E, ainsi que les modèles de prestation dans lesquels les tierces parties non gouvernementales ont un grand rôle à jouer. Par exemple, même s'il incombera aux provinces de déterminer les règles et le cadre d'un nouveau système de prêts et de subventions pour fournir une aide financière aux personnes qui suivent des cours de formation, ce sont les dispositions législatives, et les décisions prises auparavant par les parlementaires, qui ont supprimé le recours à l'achat direct de formation par le gouvernement fédéral.

DANS LE
PRÉSENT
NUMÉRO

**Nouvelles des ententes
sur le développement du
marché du travail**

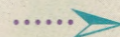
**L'évaluation et
la reconnaissance
des acquis :**

Grande conférence en
octobre 1997

**La Commission de
mise en valeur de la
main-d'œuvre de la
Saskatchewan en
pleine réflexion**



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



..... ➤ Maintenant que plusieurs ententes ont été signées et que l'on peut commencer à façonner la forme que prendront les programmes et services en matière de développement du marché du travail à travers le pays, il va falloir surveiller de près les effets que ces changements auront sur les personnes qui cherchent à obtenir de l'aide, ainsi que sur les fournisseurs de cours de formation et d'autres services d'emploi qui assuraient auparavant la formation et les autres services nécessaires. Il faudra également partager les meilleures pratiques et les leçons apprises. Il nous faut surtout trouver des moyens de concevoir ensemble des mécanismes grâce auxquels nous pouvons nous réunir pour discuter de questions d'intérêt commun et atteindre des objectifs eux aussi communs, si l'on veut que se matérialise notre vision d'un marché du travail pancanadien doté de normes permettant aux individus de suivre une formation, de travailler et de se déplacer partout au pays.

Nous allons continuer, à la CCMMO, de superviser de près la situation afin de répondre à cette question importante et à d'autres.

La majorité des travaux que la Commission a entrepris cette dernière année avait principalement comme objectifs de discuter les répercussions de ces changements, d'en vérifier les effets sur les individus, et d'examiner notre infrastructure de formation et de services. Cette tendance va se poursuivre de façon encore plus évidente à l'avenir. On trouvera dans le présent numéro quelques détails de notre projet de contrôle de la situation.

**LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE DE
LA CCMMO, LENORE BURTON**

Gros succès pour la conférence de la Saskatchewan

Building Skills: Solutions for Workforce 2000

Près de 200 personnes se sont réunies à Saskatoon à la fin du mois d'avril dernier pour une séance pratique de deux jours. Cette conférence, justement intitulée « Conférence sur le perfectionnement de la main d'œuvre dont la Saskatchewan a besoin » a permis de réunir des dirigeants des milieux d'affaires, de l'industrie, du gouvernement et des établissements d'enseignement pour discuter de l'approche sectorielle, du rôle de la formation, de la façon d'attirer des travailleurs et travailleuses, de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, des normes professionnelles, ainsi que d'entendre parler d'études de cas effectuées par trois industries aussi différentes que dynamiques.

Un des points saillants de cette conférence a été l'annonce par le ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la formation professionnelle, Bob Mitchell, que le gouvernement de la Saskatchewan débloquerait la somme de 500 000 \$ pour des partenariats sectoriels. Chaque secteur serait ainsi en mesure de



CCMMO ACTUALITÉS

est une publication semestrielle de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, qui a pour objectif de partager des nouvelles avec les membres du réseau de partenaires du marché du travail. Créée en 1991, la CCMMO avance des idées en matière de politiques et de programmes qui permettront d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre canadienne. Son but est de mettre en place un système de formation qui soit à la fois équitable et efficace. La CCMMO regroupe plus de 90 organisations nationales représentant le patronat, les syndicats, le milieu de l'enseignement et de la formation, et les quatre groupes d'équité désignés — femmes, autochtones, personnes handicapées, et minorités visibles. La Commission prend ses décisions par consensus pour donner des conseils au gouvernement fédéral.

Faites-nous parvenir vos nouvelles, nous les publierons avec plaisir. Tout article du bulletin peut être reproduit dans son intégralité ou en partie à la condition qu'il soit fait référence à sa source. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

CCMMO ACTUALITÉS

CCMMO, 1204-66, rue Slater, Ottawa (Ontario) K1P 5H1

Tél. : (613) 230-6264 Télécopieur : (613) 230-7681

Internet : www.cifdb.ca

Courriel électronique : info@cifdb.ca

ISSN 1201-6691

faire des demandes de fonds pour élaborer des plans de ressources humaines, des normes professionnelles, des évaluations des besoins de formation et des programmes d'études.

Les observations suivantes de participants démontrent bien à quel point cette séance a été appréciée :

« En tant que tout nouveau secteur, je me suis aperçu qu'il fallait absolument une certaine souplesse dans chaque secteur. Il faut qu'il y ait un choix. La Saskatchewan a déjà fait beaucoup dans le domaine des partenariats. Tirons-en des leçons ».

« Quelle formidable occasion de rencontrer des personnes qui mettent en pratique la formation dans mon secteur ».

« Nous avons beaucoup de travail à accomplir mais nous avons déjà quelques succès à notre crédit. L'appui des conseils sectoriels canadiens a été merveilleux ».

Les délibérations de cette conférence seront résumées dans un bulletin que l'on pourra se procurer auprès de la Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan (Tél. : (306) 352-5999 ou 1 (800) 394-3899).

Plan des opérations de CCMMO 1997-1998

Le processus :

Maintenant qu'il dispose du plan stratégique de la CCMMO pour 1996-2001, les membres de la Commission ont pu définir ce que devraient être les priorités en matière de recherche au cours de l'année à venir. Cette tâche a été particulièrement difficile étant donné les trois grands points suivants :

- ◆ L'offre du gouvernement fédéral aux provinces de leur confier la responsabilité de la plupart des programmes relatifs au marché du travail, et le consensus parmi les participants au Forum des partenaires du marché du travail selon lequel la CCMMO devrait jouer un rôle critique dans le contrôle de la mise en application des nouvelles ententes.
- ◆ L'objectif stratégique de la Commission d'être une tribune où les partenaires non gouvernementaux et gouvernementaux peuvent se réunir pour discuter de questions d'intérêt commun.
- ◆ Le nouveau rôle de la CCMMO en tant que secrétariat et bureau central des 23 conseils sectoriels, à la demande du ministre de DRHC.

Huit projets ont été identifiés, touchant des secteurs d'activités clés pour l'exercice 1997-1998. Ces projets non seulement permettront individuellement d'atteindre les objectifs stratégiques mais ils sont par ailleurs complémentaires et se renforcent mutuellement. Une série de mesures de rendement préparées à partir des six objectifs énumérés dans le plan stratégique garantissent que chaque nouveau projet (ainsi que les travaux de recherche en cours) réponde aux besoins de la CCMMO et permette d'améliorer la vision que l'on a au pays du marché du travail.



Le produit : Projets de la CCMMO en 1997-1998

- ◆ Contrôle des programmes et politiques relatifs au marché du travail
- ◆ Élaboration d'indicateurs de la mise en valeur de la main-d'œuvre
- ◆ Évaluation et reconnaissance des acquis : Promotion et mise en place
- ◆ Comité consultatif national sur l'information sur le marché du travail
- ◆ Comité d'apprentissage national
- ◆ Guide des meilleures pratiques pour la partie de la formation en apprentissage en milieu de travail
- ◆ Secrétariat des conseils sectoriels
- ◆ Mise en valeur de la main-d'œuvre dans les collectivités locales



Élève et conseiller d'orientation à l'école secondaire Laurentian.
Difficulté de la transition... vers un travail ou vers d'autres études?

Quelques détails sur deux projets :

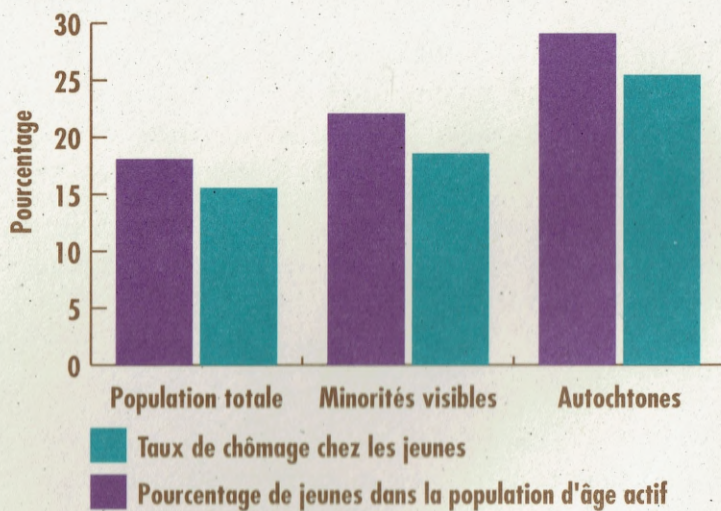
1 Élaboration d'indicateurs de la mise en valeur de la main-d'œuvre

Ce projet très particulier a pour objet d'en arriver à des indicateurs dans deux grands domaines :

- ◆ la situation de la population active du Canada telle qu'elle est illustrée par emploi, compétences et revenus; et
- ◆ les programmes et services en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre et le degré avec lequel ils répondent aux besoins des personnes actives, des sans-emploi et de celles qui font la transition vers le monde du travail.

La publication qui sortira de ce projet au printemps 1998 est destinée à être un document de référence clé pour

Profil d'âge des groupes de population du Canada : Minorités visibles et Autochtones



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), Séries de documents de recherche, catalogue n° 95-08. Mars 1995.
Statistique Canada, Recensement de 1991.

évaluer les progrès de la population active du Canada dans une multitude de domaines, dont voici un exemple.

Au Canada, les jeunes font face à des taux de chômage plus élevés que tous les autres groupes d'âge actif. Ainsi, selon Statistique Canada, le taux de chômage chez les jeunes de 15-24 ans qui était de 16 p. 100 en 1991 tourne toujours autour de 17 p. cent aujourd'hui. Il est frappant de constater que le taux de chômage est encore plus élevé chez les jeunes parmi les minorités visibles et les Autochtones. Le fait que les jeunes représentent un pourcentage plus élevé de ces groupes ne fait qu'accentuer le problème. Le taux de chômage chez les jeunes des minorités visibles se situe en effet à près de 19 p. cent, et chez les jeunes Autochtones il grimpe à 25 p. cent!

2 Contrôle des programmes et politiques relatifs au marché du travail

Ces deux dernières années, le gouvernement fédéral a apporté de nombreux changements à la façon dont il finance et fournit les programmes et services de formation et d'emploi, notamment les suivants :

- ◆ réduction des montants servant à financer les programmes et services destinés aux individus qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, y compris les membres des groupes d'équité;
- ◆ suppression de l'achat direct de formation;
- ◆ adoption de la Loi sur l'assurance-emploi; et
- ◆ offre aux provinces et territoires de transférer la conception et la prestation des services de formation et d'emploi.

La CCMMO a entrepris une grande initiative destinée à contrôler ces changements. Ainsi, des documents exhaustifs seront préparés pour le Forum annuel des partenaires du marché du travail qui aura lieu en novembre 1997, dans les cinq domaines suivants :

- ◆ Catalogue et base de données des programmes fédéraux et provinciaux/territoriaux, à partir de l'année de base 1995/1996;

De nouveaux visages à la Commission...

Vinay Dey est le nouveau représentant des minorités visibles à la Commission. Après avoir travaillé pendant 26 ans aux chemins de fer du Canadien Pacifique, il est aujourd'hui agent comptable au Centre de comptabilité clients à Montréal. Il a travaillé pendant huit ans au ministère de la Santé et de la planification familiale à New Delhi, en Inde, avant de déménager aux États-Unis pour travailler à USAID et à l'Institut de recherche de Stanford.

M. Dey est actif en tant que représentant syndical et est président du Conseil d'administration de l'Union nationale des transports, et administrateur et membre du Comité des finances du Syndicat international des transports et des communications. En outre, M. Dey siège à diverses organisations culturelles, communautaires et autres. Il est actuellement trésorier du National Indo Canadian Council et de la Southern Alberta Heritage Language Association.

Tim LeClair est le nouveau représentant des autochtones. D'origine métisse, fils de mineur, M. LeClair est né en Saskatchewan et a grandi dans des villes minières de l'Ouest du pays. Il possède une expérience directe de toutes les questions touchant la population active, aussi bien sous le point de vue des syndicats, que du patronat ou encore du secteur public. Il est titulaire d'un diplôme de droit de l'Université d'Ottawa.

M. LeClair s'occupe des questions de politiques touchant les autochtones depuis 1989, et est actuellement agent en chef des opérations à la Direction générale de la liaison autochtone, laquelle est financée par DRHC et se concentre particulièrement sur la participation de la population active et sur les questions touchant l'emploi et la formation, et supervise les initiatives de DRH.

Joanne Lindsay est la nouvelle représentante des femmes à la Commission. Active dans le milieu du développement communautaire depuis 1981, elle est aujourd'hui consultante auprès d'organisations sans but lucratif et de coopératives, se spécialisant dans l'analyse des politiques sociales, la gestion des programmes, la recherche communautaire et la rédaction. Mme Lindsay a toujours défendu la justice sociale et lutté en faveur de la formation et de l'éducation, favorisant notamment la mise en place de services d'aide à l'emploi tels que les garderies.

En tant que formatrice et gestionnaire de programmes, Mme Lindsay a donné des cours de perfectionnement professionnel et d'éducation de base des adultes ainsi que des programmes de rattrapage et d'alphabétisation à l'intention des femmes, des immigrants et des membres de la communauté artistique. Dans le cadre de ses fonctions de coordonnatrice provinciale du groupe de référence des femmes de l'Ontario sur les questions touchant le marché du travail, elle a supervisé la préparation d'une stratégie provinciale destinée à garantir la participation des femmes à la création de commissions locales en Ontario.

De nouveaux visages à la Commission...

Deborah Marr est une nouvelle représentante des milieux d'affaires à la Commission. Vice-présidente des services intégrés et secrétaire-trésorière de Stentor Resource Centre Inc., Mme Marr compte 27 ans d'expérience opérationnelle et technique de l'industrie des télécommunications, ce qui lui permet d'avoir une grande expertise des opérations, de la planification de réseaux, des budgets, du rendement des affaires, de la planification et de la mise en application des technologies, des ressources humaines, des relations stratégiques en matière de règlements et, plus récemment, des services intégrés.

Elle est par ailleurs membre du Conseil d'administration de plusieurs organismes sans but lucratif, dont Jeunes entreprises, la Société d'arthrite de l'Ontario et Telephone Pioneers of America.

Robert Notman est un nouveau représentant du patronat à la Commission. Actuellement président-directeur général de la société Murray Axmith d'Ottawa, M. Notman a passé trois ans comme directeur des programmes de mercatique dans une entreprise d'électronique de défense, et plus de dix ans à superviser les efforts des départements des ressources humaines d'entreprises syndiquées et non syndiquées de l'industrie de la haute technologie.

Titulaire d'un baccalauréat spécialisé en sciences de l'université Carleton d'Ottawa, il a également le titre de spécialiste agréé des ressources humaines et a obtenu un certificat en mercatique stratégique de l'université Duke.

Edna Turpin-Downey est la nouvelle représentante du milieu de l'enseignement et de la formation auprès de la Commission. Directrice de la mercatique et des programmes internationaux du nouveau College of the North Atlantic, elle était auparavant présidente-directrice générale du Collège Cabot des arts appliqués, de la technologie et de l'éducation permanente, et a consacré plusieurs années au ministère provincial de l'Éducation à occuper divers postes de gestion. Forte d'une formation en psychologie pédagogique, Mme Turpin-Downey a travaillé comme titulaire de classe, conseillère d'orientation, psychologue et conseillère/coordonnatrice des services aux étudiants dans le système des écoles secondaires et au sein du gouvernement provincial.

En sus de son rôle actuel d'ancienne présidente de l'Association canadienne d'éducation, Mme Turpin-Downey est membre active de plusieurs comités et commissions provinciaux, nationaux et internationaux, et a été dirigeante des bénévoles auprès de l'Association canadienne pour la santé mentale, de la Croix-Rouge canadienne et du YM/YWCA.



- ◆ Historique des programmes relatifs au marché du travail;
- ◆ Analyse des ententes sur le marché du travail et désignation des secteurs à surveiller;
- ◆ Enquête des répercussions sur les fournisseurs de services de formation, d'éducation et d'emploi; et
- ◆ Analyse des répercussions sur les clients des programmes.

FORUM ANNUEL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les 27 et 28 novembre 1997
Westin Harbour Castle, Toronto

Pour évaluer véritablement les répercussions des nombreux et nouveaux programmes et services relatifs au marché du travail qui voient le jour à travers le pays, il nous faut nous pencher très attentivement sur leurs vastes répercussions, y compris les effets sur les fournisseurs de services communautaires (tels que les collèges communautaires) et leur aptitude à atteindre les individus qui ont besoin de services de formation et d'emploi.

Le Forum mettra tout particulièrement l'accent sur des discussions en petits groupes et sur la résolution de questions, en insistant sur les meilleures pratiques.

**Pour davantage de renseignements, prière de
communiquer avec le Secrétariat du Forum au
613-233-5179 ou au 1-800-342-7146**



NOUVELLES PUBLICATIONS

L'apprentissage en transition

Document de principes sur l'avenir de la formation en apprentissage au Canada

Préparé par le Comité national d'apprentissage pour la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

COÛT : 13 \$ l'unité

« Il faut élargir l'utilisation de normes professionnelles et de formation dans les nouveaux métiers ou ceux qui ne relèvent pas du Sceau rouge ».

« Il faut donner à l'industrie un rôle de responsable sur les questions critiques comme le financement, les normes et la prestation de la formation en apprentissage ».

« Il faut maintenir une participation nationale dans toutes les questions touchant l'apprentissage par l'intermédiaire d'initiatives telles que le Symposium national sur l'apprentissage ».

Ces observations et bien d'autres se trouvent dans les nombreuses suggestions avancées par les parties prenantes au cours des 12 mois de la recherche effectuée sur le programme d'apprentissage, sous la direction du Comité d'apprentissage national de la CCMMO, qui a donné lieu à un document de 38 pages.

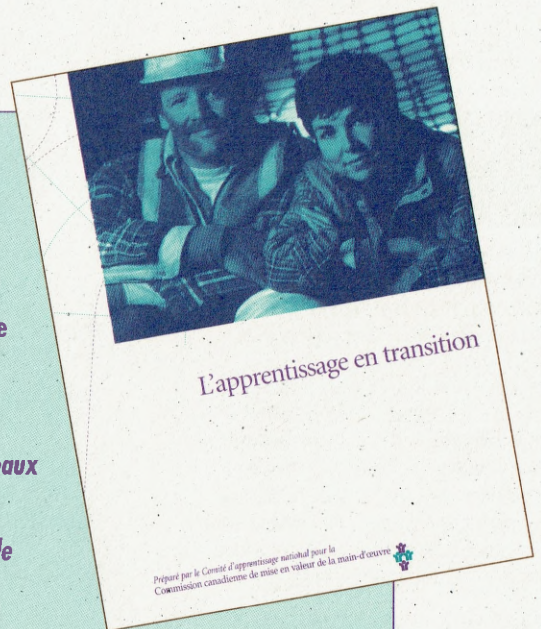
Axé sur l'expérience acquise en milieu de travail, le système d'apprentissage assure une formation de trois à quatre ans dans des métiers hautement spécialisés, et s'est révélé efficace pour trouver des moyens de promouvoir des normes professionnelles et de formation à l'échelle nationale. Le système de formation en apprentissage s'est avéré un bon moyen pour amener sur le marché du travail une main-d'œuvre qualifiée. En effet, la formation pratique, c'est-à-dire en milieu de travail, et les cours théoriques donnés en salle de classe, tiennent grandement compte des besoins de l'industrie. Toutefois, le changement de climat économique d'une part et les compressions financières d'autre part ont fait naître de nouvelles difficultés. Ainsi, pour que le système de formation en apprentissage puisse survivre et être florissant au prochain siècle, il est indispensable que l'industrie trouve des moyens de régler ces difficultés.

Fort conscient de la nécessité de trouver un chef de file national de l'industrie, le Comité d'apprentissage national a entrepris un projet destiné à élaborer la vision du futur système de formation en apprentissage du Canada. Le Comité a donc interviewé des employeurs, des apprentis, des éducateurs et des guides d'opinion sur les répercussions des modifications du financement gouvernemental sur le système de formation en apprentissage, puis a organisé un symposium national de deux jours en juin 1996 afin de se pencher sur les moyens de renforcer ce système d'apprentissage.

Le document offre un certain nombre de principes et de recommandations qu'il faudrait étudier très attentivement. Il présente en outre les caractéristiques d'apprentissage du pays et décrit les responsabilités des groupes qui prennent part au processus décisionnel. Il explique la gamme de changements qui auront ou ont déjà eu de grosses répercussions sur le système d'apprentissage, et non pas seulement les nouvelles dispositions législatives mais aussi le besoin de travailleurs et travailleuses hautement spécialisés dans les nouvelles technologies, et la crise du chômage chez les jeunes.

À en croire le rapport, les employeurs, les travailleurs et travailleuses comme les éducateurs sont sceptiques quant à la capacité de la nouvelle Loi sur l'assurance-emploi et de l'offre faite aux provinces de continuer à répondre aux besoins du système de formation en apprentissage. Le rapport présente certains des points de vue clés exprimés par les parties constituantes du milieu de l'apprentissage pendant la durée du projet. Leurs observations portent sur le financement de l'apprentissage, la prestation de la formation en apprentissage, les normes nationales pour l'apprentissage, l'engagement de l'industrie, la mercatique et la promotion, et les liens entre le Conseil canadien des directeurs d'apprentissage et l'industrie au niveau national. Enfin, le rapport propose une stratégie nationale et les responsabilités des divers intervenants.

L'ensemble des programmes et services d'apprentissage qui voient le jour à travers le pays sera l'un des thèmes des discussions du Forum annuel des partenaires du marché du travail qui aura lieu à Toronto les 27 et 28 novembre 1997.



Nos remerciements et adieux à...

Jean Bernard, présidente à la retraite de l'Institut de perfectionnement professionnel de Bell Canada, et membre fondatrice de la CCMMO. « Au cours des six années que j'ai passées au Conseil, malgré le travail difficile que j'ai dû accomplir, j'ai fortement apprécié d'avoir participé à une nouvelle approche au partenariat, et j'ai appris bien plus que je n'ai donné. Il est temps aujourd'hui de laisser la place à de nouvelles personnes et à de nouvelles idées. J'ai la ferme conviction que la Commission parvient maintenant à apporter des changements positifs au système, aussi je lui souhaite bonne chance ».

Kim Cholette, consultante en éducation et formation « Le travail le plus difficile en tant que membre de la Commission a été de bien comprendre et de négocier les intérêts opposés en présence. J'ai beaucoup apprécié de pouvoir entendre les arguments des représentants du patronat, des syndicats, des groupes d'équité et du milieu de l'enseignement et d'en arriver à un terrain d'entente. »

Peter Elmhirst, président de Elmhirst's Resort près de Peterborough (Ontario) « J'ai beaucoup appris de ma participation aux diverses délibérations de la Commission. J'ai surtout apprécié d'avoir pu prendre part aux groupes de travail et d'agir en qualité de coprésident du Groupe de travail sur les transitions. »

Teresa MacNeil, anciennement directrice de projets spéciaux à l'université St. Francis Xavier. « Être membre du Conseil de la CCMMO, ce ne fut pas toujours un travail de tout repos... Je crois que les gens ne comprennent pas très bien à quel point il est difficile de mettre de côté ses intérêts personnels pour en arriver à un consensus. Je suis cependant certaine que le travail de la Commission d'aujourd'hui est grandement amélioré ».

Navin Parekh, Conseil national des minorités visibles. « À bien y réfléchir, je m'aperçois que la CCMMO a été un forum unique au Canada où les groupes des minorités visibles ont eu la possibilité d'être présents. Au cours des années à venir, il va falloir faire encore plus attention aux voix des membres des groupes d'équité. La CCMMO étant un véritable forum où se discutent des questions sérieuses, j'espère que le gouvernement lui donnera davantage de poids ».

Tod Wilcox, président, Fisher Gauge Limited « Les cinq années que je viens de passer à la Commission ont été enrichissantes; nous avons beaucoup fait pour parvenir à une entente sur les questions touchant la population active. Le Comité d'apprentissage est notamment parvenu à ramener la cohérence parmi les provinces en vue d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre. Je suis fort impressionné par l'expertise du personnel et sa capacité à trouver un fil commun parmi les besoins variés des membres de la Commission. »

L'ERA 97 Deuxième Forum national sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis

L'apprentissage est sans limites : Faire entrer l'ERA sur les lieux de travail

Les 6, 7 et 8 octobre 1997
Hôtel Le Centre Sheraton de Montréal
Montréal, Canada

- ◆ Plus de 100 ateliers, présentations en groupe et discussions dirigées sur l'ERA, conçus de façon à vous donner des renseignements fort précieux et de vous mettre en contact avec un réseau de personnes pour que vous puissiez concevoir votre propre programme d'ERA et le réussir.
- ◆ Exemples de thèmes :
Améliorer l'apprentissage et l'évaluation dans les petites et moyennes entreprises
L'ERA et son importance auprès des apprenants immigrants
L'ERA sur les lieux de travail à General Motors, Cotton Ginny, Nortel, Bristol Aerospace
L'Université Acadia et l'ERA : Un modèle de mise en œuvre
Entrevue axée sur les compétences : Outil d'évaluation puissant
L'ERA : Un outil de gestion efficace des savoirs en entreprise
Comment constituer un portefeuille et organiser un système d'évaluation : Appariement des compétences aux besoins de l'entreprise
Crédit d'études pour la formation en milieu de travail : Le modèle américain
- ◆ Quelques noms de conférenciers :
Henri Massé, Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Jacquelin Thayer Scott, rectrice et vice-chancelière, University College of Cape Breton
Marthe Sansregret, consultante internationale, Politiques et procédures en reconnaissance des acquis
Roger Hudson et Gord Presley, General Motors du Canada
D'Arcy Martin, Syndicat des employés des communications, de l'énergie et du papier
Sandra Evans, Conseil de l'enseignement supérieur du gouvernement de Terre-Neuve
Ratna Omidvar, Skills for Change
Carol Stephenson, Stentor
- ◆ Qui devrait y assister?
Les propriétaires et gérants d'entreprises, les gestionnaires de ressources humaines, les éducateurs et formateurs, les représentants syndicaux, les chercheurs et universitaires, les analystes de la politique gouvernementale, les concepteurs de programmes, et toutes les personnes qui fixent les exigences en matière de titres et de diplômes ou de compétences professionnelles des métiers et professions.

Inscrivez-vous avant le 5 septembre et économisez
100 dollars

Pour de plus amples renseignements et pour recevoir une trousse d'inscription, veuillez communiquer avec le Secrétariat de l'ERA 97 au 613-233-5179 or 1-888-752-7979.