

CLFDB

ANNUAL REPORT 1996-97



Canadian
Labour Force
Development Board



Members of the CLFDB Board of Directors



Jean Andrea Bernard
Retired President of the Bell
Institute for Professional
Development
Bell Canada
Ottawa, Ontario (Business)



Bob Chernecki
Assistant to the President
Canadian Auto
Workers Union
Willowdale, Ontario
(Labour)



Kim Cholette
Education and
Training Consultant
Kamloops, British Columbia
(Women)



Gary H. Johncox
Business Co-chair
Vice President,
Human Resources
MacMillan Bloedel
Vancouver, British Columbia



Janet Dassinger
Director of Training
Programs and Policy
United Food and
Commercial Workers
International Union
Rexdale, Ontario (Labour)



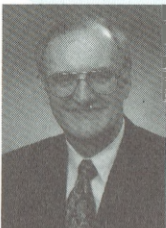
Les Holloway
Secretary-Treasurer
Marine Workers' Federation
Halifax, Nova Scotia
(Labour)



Paul Gallagher
Gallagher & Associates
Vancouver, British Columbia
(Education and training)



Vinay Dey
National Visible Minority
Council on Labour
Force Development
Montreal, Quebec
(Visible minorities)



Willard Kirkpatrick
President
Maxam Contracting Ltd.
Calgary, Alberta (Business)



Susan Giampietri
Executive Vice-President
Public Service Alliance
of Canada
Ottawa, Ontario (Labour)



Peter Elmhirst
President
Elmhirst's Resort
Keene, Ontario (Business)



James McCambly
President
Canadian Federation
of Labour
Ottawa, Ontario (Labour)



Bruce Gilmour
Council of Canadians
with Disabilities
Vancouver, British Columbia
(People with disabilities)



Robert Notman
President
Murray Axmith
(Ottawa) Limited
Ottawa, Ontario
(Business)



Diane Peters
Principal
Thompson Wallace
Bond Inc.
Halifax, Nova Scotia
(Business)



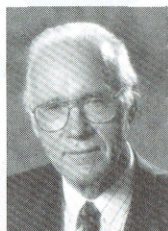
Thomas Reid
Staff Representative
United Steelworkers
of America
Toronto, Ontario
(Labour)



J. Laurent Thibault
Financial Advisor
The Equion Group
Georgetown, Ontario
(Business)



Edna Turpin-Downey
Director, Marketing
& International
Programs
College of the
North Atlantic
St. John's,
Newfoundland
(Education and
training)



Tod Willcox
Chair
Fisher Gauge Limited
Peterborough, Ontario
(Business)



Diane Lorene Wood
Secretary-Treasurer
B.C. Government and
Service Employees'
Union/NUPGE
Burnaby, British
Columbia (Labour)

Non-voting members

Federal representatives

Mel Cappe
Deputy Minister and Chairperson
Human Resources Development Canada

Fernand Boudreau
Commissioner, Workers
Canada Employment Insurance
Commission

Peter Doyle
Commissioner, Employers
Canada Employment Insurance
Commission

Provincial representatives

Bruce Baldwin
Director, LMP
Planning and Research Branch
Ontario Ministry of Education
and Training
Government of Ontario

Wayne Doggett
Executive Director of Policy
Department of Education
Government of Nova Scotia

Dave Easby
Assistant Deputy Minister
Department of Advanced Education
and Labour
Government of New Brunswick

Louise Gordon
Director of Labour Market Support
Services and Youth Programs
Training and Advanced Education
Government of Manitoba

Jerry Hammersmith
Deputy Minister
Department of Education
Government of Northwest Territories

Sam Kean
Assistant Deputy Minister
Economic Development/Employment
Department of Development and
Rural Renewal
Government of Newfoundland
and Labrador

Gordon McDevitt
Assistant Deputy Minister
Department of Education
Government of the Yukon

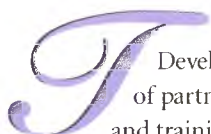
Wayne McElree
Executive Director
Skill Training and Employment
Services Branch
Government of Saskatchewan

Louise Polland
Labour Market Policy Analyst
Office of Higher Education, Training and
Adult Learning
Government of Prince Edward Island

Gail Thomas
Director, Federal/Provincial and
Private Sector Arrangements
Ministry of Skills, Training and Labour
Government of British Columbia



Jean-Claude Parrot
Labour Co-chair
Executive Vice President
Canadian Labour Congress
Ottawa, Canada

he 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 — was established in 1991 in response to the growing consensus that labour market partners should play a greater role in training and human resource development in Canada.

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. The Board works by consensus, and Board members are nominated by

the constituencies they represent — over 80 national organizations. Provincial/territorial and federal departments responsible for labour force matters are also represented by non-voting members.

The CLFDB co-chairs have also been selected by their constituents: Gary H. Johncox, Vice President of Human Resources at MacMillan Bloedel, as Business Co-chair; and Jean-Claude Parrot, Executive Vice-President of the Canadian Labour Congress, 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 key aspects of training and labour adjustment policies and programs; and
- provide the labour market partners with opportunities to conduct meaningful dialogue and build consensus.

CLFDB Mission

The CLFDB is committed to the development of a highly skilled workforce 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 and coordinated system of labour force development training in Canada that is equitable, effective and efficient. 

© CLFDB # 39 September 1997

All rights reserved

ISBN: 1-895813-50-6

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

Canadian Labour Force Development Board
1204-66 Slater Street, Ottawa, Ontario K1P 5H1
Telephone: (613) 230-6264 Facsimile: (613) 230-7681
E-mail: info@clfdb.ca



CLFDB

ANNUAL REPORT 1996-97



Canadian
Labour Force
Development Board

Looking back

Looking back, we feel justifiably proud of our accomplishments this year. A five-year Strategic Plan was approved by the Board in the spring of 1996 and has been the foundation for our work in 1996-97. The research and consensus activities undertaken were based on the strategic objectives contained in the Plan and fine-tuned through the development of an Operations Plan. As part of its own efforts to be more accountable for its work, the Board also established a series of performance measures to track its output.

In 1996, the federal government withdrew from training and offered the provinces the opportunity to take over labour market programs and services. This, coupled with the passage of the new Employment Insurance Act on July 1, 1996, represents a historic change in labour market policy in Canada, and therefore has dominated much of the discussions, debate, and workplan of the CLFDB in 1996-97.

Over the year, the Board has continued to work to position itself as a unique forum for discussion of common labour market concerns. With the recent shifts in public policy, this role is of increasing importance. CLFDB working groups are made up of both provincial and federal representatives, along with our constituents, so that the lines of communication are open and the work produced as reflective of the diverse interests across this country as possible.

This year for the first time we have included messages from our constituents in the Annual Report. Their own words illustrate the diversity of experience and perspective the various labour market partners bring to the Board.

In 1997-98 we will be undertaking fewer and more focussed projects than last year. Individual projects, however, are greater in scope, more interconnected and mutually reinforcing, making the work of the Board more cohesive. By adopting this holistic approach, we hope to increase our impact, and influence the positive resolution of labour market issues. In this way, we work to help Canadian workers access training and employment, and adapt to the emerging knowledge economy. 

TAKING STOCK OF MAJOR CHANGE

Monitoring the Labour Market

In 1996-97, the Board began a new area of work focussed on monitoring the labour market. Two areas made up this effort: the monitoring of the emerging patterns for policies and programs, and the beginning of a broader effort to develop indicators to assess the changing state of labour force development in a number of key areas.

Critical to the first area of **monitoring labour market policies and programs** was the combined effect of two initiatives taken over the past year by the federal government, dramatically shifting the way in which governments have played a role in labour markets in this country. On May 30, 1996, following a number of general announcements by the federal government of its intention to withdraw from the area of labour market programs and services, a formal offer was made to the provinces to negotiate the terms of withdrawal. Then on July 1, 1996, the federal government passed Bill C-12, the Employment Insurance Act, which replaced the previous Unemployment Insurance Act and the National Training Act.

Human Resources Development Canada (HRDC) has been negotiating with the provinces in an effort to reach bilateral agreements to provide new models for the design and delivery of labour market programs and services in each province. By the spring of 1997, New Brunswick, Alberta, and Newfoundland had signed labour market development agreements, with several more expected early in 1997-98. Under the terms of the offer and the emerging agreements, the federal government will maintain exclusive constitutional responsibility for employment insurance and issues that are pan-Canadian in scope, including the inter-provincial mobility of workers, labour market information, and national sectoral partnerships. It will also maintain an active interest in much of the apprenticeship work, including national standards and Red Seal.

At its July 1996 Board meeting, the CLFDB began the process of reviewing the consequences of these actions. While the impact of these changes will take years to unfold, the Board has begun to identify opportunities and concerns that it feels merit further attention.



Over 350 people gathered at the *Fourth Annual Labour Market Partners' Forum* to discuss impending changes in design and delivery of labour market programs

and what these changes mean to Canada's labour force. At the forum, there was widespread endorsement of the Board's leadership in ensuring that an effective labour force development system is maintained. In particular,

- The very large turnout and intense interest clearly demonstrated concern about what these changes mean to affected groups. Confusion, misinformation, and some fear were apparent among these participants.
- The non-government partners felt strongly that the process of negotiating agreements with provinces and territories should involve consultations with them. As payers of the programs and services involved — and as users and providers of the services — they are interested in having some say in the shape of emerging models.
- These same partners want selected national standards, and there was strong consensus on this point. There were references to principles of quality, in which some participants drew parallels to the National Health Act as a useful model. There was also some concern that a lack of labour market standards could lead to a balkanized labour market and a less mobile workforce, with varying access to and accountability for programs and services.
- Participants also recognized that governments will need new decision-making mechanisms to maintain necessary cooperation across these jurisdictions and the CLFDB constituents looked forward to consultation with an active and vigorous Forum of Labour Market Ministers.

The Annual Labour Market Partners' Forum also provided the context and the impetus for the Board to assemble a huge volume of research into an accessible resource package. The package, provided to all Forum participants and available to others, included information on delivery and funding of labour market programs and services prior to 1996-97, a guide to the changes, and a statement of the issues. The Board announced that it would prepare, on an annual basis, a *catalogue of federal and provincial/territorial programs* which would help facilitate tracking the impact of the changes. The 1995-96 version has been completed and the 1996-97 version will be ready for distribution shortly.

Also on the issue of the emerging changes, a summary of the CLFDB's response to Bill C-12 "*An Act Respecting Employment Insurance in Canada*" was sent to the Minister of Human Resources Development Canada. The complete, detailed version of the response was presented to the Standing Committee on Human Resources Development in the House of Commons and to the Senate Standing Committee on Social Affairs, Science and Technology. The presentation explained that, while the Board supports working in cooperation with the provinces and territories, the emphasis should be on local decision-making that is guided by national standards. Furthermore, the Board also contended that the new legislation does not give enough priority or adequate resources to training. Indeed, the Board stated that adequate access to training required that the largest amount of funding should be directed to grants to individuals for training.

In the second key area of labour force development (LFD) indicators, the CLFDB sought a mechanism with which to monitor the longer-term impacts of change in Canada. The issue is particularly pertinent at this time when responsibility for training and other labour market programs is being transferred to the provinces. It is essential to develop LFD indicators that will measure outcomes from a variety of labour market programs and services across the country. At the October 1996 Board meeting, members began to develop broad indicators related to each of the eight goals identified by the Board:

- A coherent system
- Equipping people to help themselves
- High-quality programs
- A well-trained workforce
- Equity
- Full and active participation of the labour market partners
- Investing in training and labour adjustment
- Accountability for results.

The long-term nature of the project will allow the Board to refine and expand its goals as the economic and policy environment changes. On a parallel track, a next step is to look at how our work on indicators can be adapted to the community level, and how it can be linked to the Board's sponsorship of local boards.

THE QUEST FOR STANDARDS



Reform of Canada's apprenticeship system is vital if we are to remain competitive into the next century (Hudson General Ground Crew, Ottawa Airport).

Apprenticeship Reform

In 1996-97, the National Apprenticeship Committee undertook a project to develop a vision for the future of Canada's apprenticeship training system. There were three phases: to conduct research on the impact of government funding changes on the apprenticeship training system; to consult directly with industry and government; and to articulate a vision for the future of Canada's apprenticeship system, based on the results of phases one and two.

The *National Apprenticeship Symposium* in Toronto, June 1996, examined the impact of funding changes on apprenticeship, explored new methods of delivery, and addressed industry linkages with the Canadian Council of Directors of Apprenticeship. Over 250 people came together to assess the impact of the federal government's withdrawal from the purchase of training and looked at alternate methods of training delivery. The National Apprenticeship Committee released *Apprenticeship in Transition* in the spring of 1997. 

National standards are needed to enable our labour market to function as a part of the larger national and, ultimately, international economic policy structure. The problem is that... the workforce is increasingly developed and managed in a fragmented fashion...Based on the fundamental utility of standards, it would be useful to have, at the least, minimum standards for national implementation in the areas of occupational skill requirements, occupational and academic credentials, application of prior learning assessment and recognition, labour market information, and training.

These words, taken from an article by CLFDB Executive Director Lenore Burton in the June 1996 issue of *Policy Options*, describe a driving force behind much of the work of the CLFDB in the mid-1990s. As the parameters of labour force decision making and administration decentralize, the issue of standards becomes more crucial.

The CLFDB has a commitment to training and access to employment for all members of the Canadian labour force. To meet this commitment, the Board believes four areas merit particular attention: labour market information, apprenticeship, career and employment development, and prior learning assessment and recognition. Part of that work includes the development of national standards in these respective areas.

Labour Market Information

In June 1996, the CLFDB announced the release of *Putting the Pieces Together — Step II... Toward a Coherent Labour Market Information System* and membership on a new Advisory Panel on Labour Market Information (LMI). The panel, with a mandate to "coordinate the further development of an integrated LMI system, with a particular emphasis on the person-job matching function," has been working to develop standards. Panel members have identified criteria for an effective electronic LMI system, and their next step will be to develop performance indicators.

Best Practices in Apprenticeship

The National Apprenticeship Committee (NAC) has undertaken a project to develop a **best practices guidebook** to be used by employer organizations for delivering the on-the-job portion of apprenticeship training. Currently, standards for the on-the-job portion are set within each province/territory. In 1996-97, a NAC Working Group prepared a background paper that examined key issues concerning the on-the-job portion of apprenticeship training and identified key factors which influence the success of the training. In 1997-98, the Working Group will consult with the apprenticeship community in developing a best practices guide.

Career and Employment Development

Career and employment development is a lifelong process of managing work, learning, and training. Among the many individuals and organizations who can provide us with advice on career and employment are schools and educational institutions, community-based organizations, government agencies, workplace services, and private practitioners. A group of the Board's constituents, supplemented by a range of experts in the field, has, through consultation and discussion, identified a range of concerns in promoting quality career and employment services:

- Although the need for career development services is increasing, public policy measures are being implemented which will in fact reduce access to these services.
- We believe that people are motivated to improve their work situations; the primary challenge is to provide opportunities for them to do so by shaping a system that is transparent and accessible.
- Changes in government and non-government labour market programs and services make it essential to focus on career development strategies.

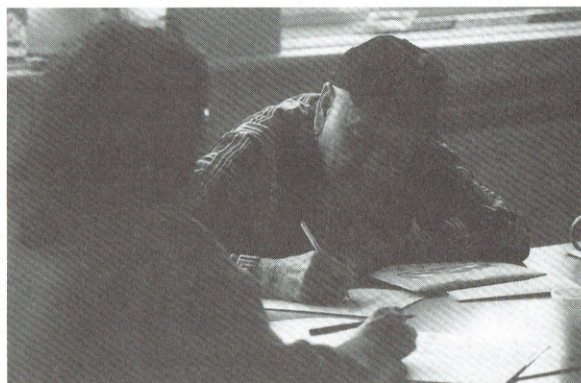
Building on this foundation, a series of principles for effective career and employment services was developed. For example, services should be geared to prevention, so that workers receive adjustment counselling before they lose their jobs, and so that career planning is an integral part of school curriculum; services should be widely available, including those in remote communities, and should not be tied to eligibility for income assistance; and services should directly involve the individuals who will use them to assess and make decisions about their needs and options.

Career and Employment Development: Principles, Strategies and Challenges was released in January 1997 as a work in progress at a workshop at the National Consultation on Career Development (NATCON), a major annual gathering of over 1,000 practitioners. The document is directed towards people who: provide career development services, establish human resource management practices in workplaces, train practitioners and service providers, set or influence policies and programs that affect front-line services, or develop government policies and priorities.

Prior Learning Assessment and Recognition

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process for assessing and recognizing what a person knows and can do, regardless of where or how those skills and knowledge were acquired. In this area, the Board undertook a number of initiatives in 1996-97, all emphasizing the expanded use of PLAR as a means for increasing access to training and employment.

This past year, two rounds of consultation on draft national standards were conducted by the PLAR Working Group, and the final document reflects the input of the Board's many constituents. *Prior Learning Assessment and Recognition: Learning has no boundaries* was released in February 1997. Representatives of the Board have been actively promoting the concept at various events and by invitation to different groups and organizations.



PLAR is a means of helping all Canadians to assess their skills, in order to improve their access to training and employment (Odawa Friendship Centre, Ottawa).

Force to its members groups. On October 21, 1996, the Task Force released its report, "Equal Citizenship for Canadians with Disabilities: The Will to Act," which contained 52 recommendations. The CLFDB staff prepared a background document on the implications related to labour market integration. The Disability Reference Group was appreciative of the CLFDB's contribution to on-going analysis of the Task Force's work.

The work of the Task Force resulted in the establishment of a \$30 million per year Opportunities Fund which will work in partnership with organizations of people with disabilities and other sectors, including the private sector, to support innovative approaches to integrating individuals with disabilities into paid employment or self-employment and addressing barriers to labour market participation. Reference group members have been advising the government on the establishment of the Opportunities Fund and can assist other CLFDB partners to develop an understanding of the fund.

For people with disabilities the renewal of the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons (VRDP) program is one of the most significant labour market issues taking place. Since its establishment in the early 1960s, VRDP has helped people with disabilities to make the transition from school to work. The reference group developed a research paper and held a VRDP forum in order to facilitate information sharing among reference group members and CLFDB members. The reference group also invited representatives of Human Resources Development Canada to attend a session of its meeting on VRDP.

At its planning meeting in March 1996, the reference group prioritized the following CLFDB areas of endeavour for monitoring, as they have the greatest impact on people with disabilities: assessment of new program initiatives, National Advisory Panel on Labour Market Information, skills forecasting in the Canadian labour market, career development and counselling, and sectoral issues.

National Education Organizations Committee

The National Education Organizations Committee (NEOC) is the reference group for the two education/training members of the Board. As well, from time to time, NEOC engages in other activities related to labour force development in which its members feel they have a collaborative interest. NEOC meets approximately three times a year, in advance of the CLFDB meetings, in order to review issues and appropriately brief our members for Board discussions. With regret, we noted the passing of several Provincial Education Organizations Committees (PEOCs) during this past year, as governments wound down provincial labour force development boards in British Columbia, Newfoundland, Nova Scotia, and Ontario. Their representatives had added much to NEOC's deliberations and some will individually continue to serve as our representatives on CLFDB committees.

During the past year, our representatives have played an active role on Board committees addressing prior learning assessment and recognition, career counselling, labour market information, apprenticeship, and other matters. Various members have invested considerable time and energy, as well, in planning activities related to prior learning assessment and recognition, and the indicators project. We discussed and provided advice to the Executive Director with regard to the design of next year's projects, additional matters which we felt should be of interest to the Board and, specifically, strongly urged the continuation of the database survey of institutions as part of the indicators project — a survey that was begun with NEOC design and assistance prior to the last Labour Market Partners' Forum.

NEOC also presented a brief to the Senate Sub-Committee on Post-Secondary Education in Canada, a copy of which was distributed to CLFDB members; the Chair spoke to the brief at the Sub-Committee's hearings in Halifax.

A year ago NEOC generated a temporary offshoot — the Education/Training Provider Network Working Group — and sponsored a study of current human resource and collaborative issues within the

Association of Canadian Community Colleges • Association of Universities and Colleges of Canada/Canadian Association for University Continuing Education • Canadian Association for Adult Education • Canadian Association for Prior Learning Assessment • Canadian Coalition of Community Based Trainers • Canadian School Boards Association • Canadian Teachers' Federation • Movement for Canadian Literacy • National Association of Career Colleges

education/training sector, which was published in January/February. NEOC did not engage in significant additional programming activity during this past year, because of our severely constrained budgetary situation; the Education/Training Provider Network project was externally financed by the Sectoral Partnerships Initiative, a program of HRDC.

National Visible Minority Council on Labour Force Development

The National Visible Minority Council on Labour Force Development (NVMCLFD) is an umbrella body for some 31 national and major regional organizations of visible minorities across Canada. It was established in September 1991 for the purpose of:

- providing a forum and a process through which the visible minority community may identify and select a member for the Canadian Labour Force Development Board;
- acting as the reference group to the visible minority representative on the CLFDB;
- serving as the mechanism for facilitating consultations between the visible minority community and its CLFDB representative;
- promoting labour force development policies, programs, and strategies which have an impact on visible minority needs and interests;
- encouraging and supporting the participation of visible minorities in labour market initiatives; and
- developing strategies directed at reducing some of the barriers to increased participation by visible minorities in the Canadian labour force.

The NVMCLFD articulates visible minority concerns around training/employment-related issues and maintains a close working relationship with the other labour market partners. Among the Council's priorities for 1997-98 are:

- development of a research project focussing on access to employment opportunities for youth through building on the federal youth employment strategy and other recent initiatives and studies;
- prior learning assessment and recognition (with an emphasis on accreditation of foreign qualifications);
- monitoring the impact on the visible minority community of changes in labour market programs and services as a result of federal/provincial agreements;
- labour market information; and
- apprenticeship.

National Women's Reference Group

Issues that are of concern to women relate to equitable opportunities for participation in the labour force at equitable wages and conditions, as well as access to education and training. Access to training also means access to child care and requires that the cost, availability, and quality of child care be considered when designing social policy as it relates to child care and women's training and education. Furthermore, there is a concern that information about future employment prospects in an industry, along with working conditions, matched to an individual's needs, will not be readily available. Such labour market information and career counselling is vitally important for good training and re-training decisions.

Women with disabilities, aboriginal women, minority women, immigrant women, farm women, and women in geographically remote communities face disadvantages in labour market training and participation. As well, women who are self-employed or run small businesses are among Canada's many who have limited access to training. With the growing number of women in small business, and the increase in contracting out, there is a large portion of the Canadian labour market, many of whom are women, who are at risk of being left behind.

Afghan Association of Ontario and Canada • Afro-Canadian Caucus • Alliance for Employment Equity • Cambodian Canadian Federation • Canadian Anti-Racism Education and Research Society • Canadian Arab Federation • Canadian Council of Muslim Women • Canadian Ethnocultural Council • Center for Research-Action on Race Relations • Chinese Canadian National Council • Congress of Black Women of Canada • Council of Muslim Communities of Canada • Federation of Ethiopian Canadian Associations • Federation of Korean-Canadian Associations • Federation of Lao Associations of Canada • National Alliance of Canadian Sikhs • 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 St. Vincent and the Grenadines Associations 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 of Canada • Ontario Council of Agencies Serving Immigrants • Taiwanese Canadian Association • Urban Alliance on Race Relations • Vietnamese Canadian Federation

With the reduction or elimination of federal funds from the Consolidated Revenue Fund for training, women are concerned that less training will be available for those who are not eligible for employment insurance under the new conditions. Women's dual role in maintaining family responsibilities makes it difficult for them to conform to regulations which are often established with a traditional male model in mind. If such training is not available federally, the onus is on the provinces to provide the training, which means that access across the country will vary in the absence of national standards. Some provinces do not have the financial resources to develop and deliver training and attendant services, which is cause for concern about how the devolution of training will unfold over the next few years.

The CLFDB plays an important role in providing women with a voice in the social policy decision-making process related to training in Canada. The organization brings to the table the views of the various constituencies within the Canadian labour market and provides a forum for them, albeit not one without its difficulties and struggles, given its unique nature. Because of its consensus nature, the CLFDB endeavours to ensure that recommendations for social policy are not put forth at the expense of any one group.

The National Women's Reference Group (NWRG) has been a part of the CLFDB since its inception. The NWRG is made up of representatives from national women's organizations; it focusses on labour market issues and provides support to the work of the women's representative of the CLFDB. Despite a funding reduction which necessitated a reorganization during the last year, the NWRG maintained its essential advisory, communications, and representational functions. A quarterly, bilingual newsletter was produced for distribution to over 1,200 individuals and organizations. A bilingual resource document, "The Future of Training for Women," was published and distributed. It discusses the changing nature of training in Canada and its

impact on women, and suggests tools and strategies specifically for women. As well, case studies of women's programs which embody the NWRG's principles of training are included.

Another major project of the NWRG was a research study to assess the impact on women of federal cuts to training and changes in responsibilities with the provinces. Many of the issues identified here are reflected in that report. The results of the study will inform the work of the NWRG and of the CLFDB.

In closing, we express our appreciation to Kim Cholette who served as women's representative to the CLFDB for a three-year period. She is now pursuing MBA studies at the University College of Cape Breton. Her hard work, expertise, and contributions have been a source of strength to the NWRG and the CLFDB. Thanks are also extended to members of the NWRG for their work and support, to other equity members for their work on our behalf, and to the members and staff of the CLFDB for continuing to build together a truly unique labour market forum.

Aboriginal Peoples Reference Group

On January 23, 1996, the Minister of Human Resources Development signed National Framework Agreements (NFAs) with three national aboriginal organizations — the Assembly of First Nations, the Métis National Council, and Inuit Tapirisat of Canada. These agreements mark a turning point in relations between the Government of Canada and aboriginal peoples. They acknowledge that aboriginal communities have special labour market needs and know best how to respond to local priorities. They give aboriginal organizations the opportunity to make employment programs and measures more practical, applicable, and effective at the local level.

The NFAs include general standards and principles relating to labour market development that guide the relationship of Human Resources Development Canada

Canadian Congress for Learning Opportunities for Women • Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs • CLFDB Disability Reference Group • Congress of Black Women of Canada • Métis Women's Association • National Council of Women • National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada • National Visible Minority Council • Native Women's Association of Canada • Réseau National d'Action Education Femmes • Women in Trades, Technology, Operations and Blue Collar Work (WITT National Network) • Young Women's Christian Association

and the aboriginal organizations that administer employment initiatives with federal support. These agreements provide a framework for further negotiations between HRDC and regional or local organizations representing aboriginal peoples. Negotiations based on the NFAs typically lead to a statement of principles called a Regional Bilateral Agreement (RBA) and a contribution agreement.

Regional Bilateral Agreements outline the principles of labour market delivery. Contribution agreements spell out the ways that aboriginal organizations put labour market standards and principles into practice. Under these contribution agreements, the federal government provides financial assistance to aboriginal organizations to design, develop, and implement human resource programs and services. To date, 43 of 45 RBAs have been signed.

Aboriginal groups and HRDC have pointed out the difficulties they encountered while negotiating and implementing their first RBAs. As a result, a more flexible arrangement is now possible through the Aboriginal Flexible Funding Arrangement contribution agreement. The Aboriginal Labour Market Program and the Employment Insurance Act offer aboriginal people who are unemployed a number of employment programs to help them return to work. Some \$211 million per year is available to fund all of these programs.

Key labour market issues for the aboriginal peoples (within the context of the agreements described here) include: PLAR, employment counselling accreditation/standards, labour market information, and federal devolution and the emerging role of the provinces.

• Aboriginal Liaison Directorate

Business Liaison Group

Throughout the 1990s, we witnessed a number of significant changes in Canada's socio-economic environment that will create challenges and opportunities for the business community well into the next century. These include: the continuing fiscal pressure faced by all levels of government, the rapid implementation and integration of new technologies into the workplace, the growth of the information economy, the shifting demographic structure, and the increasing youth unemployment crisis. Virtually all areas of business operations — including those dealing with human resource development — have been profoundly affected by these changes.

Canadian employers are responding in a number of ways. At the firm level, employers are developing innovative human resource management practices with an emphasis on training and recruitment as part of the overall organizational strategy. At the public policy level, many employers are participating in partnerships like the CLFDB and sectoral organizations, that bring together groups with different philosophies to deal with labour force development issues.

In reviewing the Board's activities over the past year, there was considerable enthusiasm among the business members of the Board for initiatives that improve the quality and effectiveness of labour force development activities in Canada. A number of projects/initiatives are of particular interest to business, including:

Standards: In order for employers to improve the productivity of their employees, defining and continually developing and upgrading standards (occupational, training, and skills-set) is a necessary step in a number of industries. However, we must be cautious not to create a system of regulations and rigidities. For standards to work effectively, they must be developed and implemented in a way that meets the needs of industry.

Apprenticeship: Apprenticeship training must be improved as a method of advanced education and skills training, and be closely integrated into the secondary school system to ensure effective transition into employment. The Red Seal trades must be expanded to include a wide range of occupations outside the traditional trades. We must continue to promote national apprenticeship standards as a way to ensure worker mobility.

Career and Employment Counselling: This is an important element in an individual's ability to enter and re-enter the workforce. The business members recognize the need for such services and support the Board's work aimed at developing new ways of career planning for individuals.

Labour Market Information: We all have access to a range of information from the financial services industry based on a very elaborate information system. Labour market information should also be made available using today's technology. The Board must continue to coordinate the further development of an integrated national LMI system, with a particular emphasis on the person-job matching function.

Aerospace Industries Association of Canada • Alliance of Manufacturers and Exporters Canada • Business Council of British Columbia • Business Council on National Issues • Canadian Bankers' Association • Canadian Construction Association • Canadian Federation of Independent Business • Canadian Home Builders' Association • Canadian Pulp and Paper Association • Canadian Restaurant and Foodservices Association • Conseil du Patronat du Québec • Information Technology Association of Canada • Mining Association of Canada • Retail Council of Canada • Tourism Industry Association of Canada

Prior Learning Assessment: We support initiatives that offer individuals rapid transition into the labour force by ensuring that barriers to employment are eliminated and that underemployment of highly qualified individuals does not occur. The labour market partners must continue to explore ways of assessing an individual's prior learning, in particular, recognition of workplace experience.

In conclusion, we are all faced with the continuing challenge of developing a labour force that can provide the skills needed for individuals to be productive and businesses to be competitive. The participation of business in collaboration with the other labour market partners is crucial in ensuring that the CLFDB responds positively to this need.

Labour Reference Group

Devolution, the huge cuts in federal training dollars, and the negative changes to the Unemployment Insurance system have made the work of the CLFDB extremely difficult over the past year.

The federal government had invested about \$3 billion a year in training when the CLFDB was established in 1991. Much of the UI system was still intact, and the federal government was committed to expanding training (albeit from UI funds). However, all of this changed with the repeal of the National Training Act and the Unemployment Insurance Act.

The cuts to training are deep and apparently permanent. UI training dollars have already been cut by \$400 million last year (about 1 million training weeks) and cuts are even deeper this year. By 1999, there will be no training money from general government revenues. While the most serious cuts have been to the income support for the unemployed enrolled in training programs, all workers — employed, unemployed, and those preparing to enter the work force — are already feeling the impact of the cuts as the pathwork of provincial strategies emerges. As training loans replace direct subsidies to public institutions, workers will bear the final cost and responsibility for training. As a result, a shrinking portion of the labour force will have access to training.

The Board's work in analyzing the implications of federal withdrawal has been extremely valuable; monitoring and evaluating training and labour market programs must remain a key CLFDB activity.

Devolution has not translated into a larger role for the stakeholders in decision making. While labour force development boards should be playing a stronger role, the mechanism for input from the constituencies has been weakened. Provincial labour force development boards in Newfoundland, Ontario, British Columbia, and Nova Scotia have been abolished; leaving only New Brunswick and Saskatchewan with boards.

We feel devolution has also weakened sectoral approaches to training and adjustment as sector councils negotiate separate arrangements for each province.

The challenges we faced last year are still with us. Now, there are even more important reasons for the Board to continue its work of advancing a training strategy which makes training accessible to every worker, and a system that ensures that skills are recognized and portable throughout the country.

Canadian Federation of Labour • Canadian Labour Congress

Forum of Labour Market Ministers

The Forum of Labour Market Ministers (FLMM) is made up of federal/provincial-territorial ministers with responsibility for labour market matters. The role of the FLMM is to foster cooperation and consultation among governments on labour market issues and initiatives at the national level. It is co-chaired by the federal government and one of the provinces/territories, and operates on a two-year rolling workplan. The lead province/territory responsibility rotates annually among provinces/territories, usually on an east-west basis. Quebec sits on the FLMM as an observer.

The FLMM provides liaison with other organizations and forums involved in labour market matters. These include, but are not limited to, the Canadian Labour

Force Development Board, the Council of Ministers of Education (Canada), and the Provincial/Territorial Council on Social Policy Renewal.

The Forum of Labour Market Ministers supports partnerships in planning and decision making at national, regional, and community levels. Given this, the Forum's members value the benefits that accrue because of its association with the CLFDB. As the forum for Labour Market Ministers from all jurisdictions, the FLMM is uniquely positioned to convey information and provide input to the CLFDB on a wide range of labour market issues from regional and national perspectives.

Provincial/territorial and federal representatives have been active members of the CLFDB's working groups during the past year, have been involved in planning for the Annual Labour Market Partners' Forum, and have contributed program information for the Board's catalogue of labour market programs.

Throughout the past year, provincial and territorial labour market officials have been focussing on redefining roles, responsibilities, and relationships with the Government of Canada through negotiation of bilateral labour market development agreements which encompass changes resulting from the introduction of the Employment Insurance Act (July 1996) as well as ways provinces and territories propose to manage federal withdrawal from training, announced in November 1995. As of March 31, 1997 only three provinces (New Brunswick, Alberta, and Newfoundland) had signed labour market development agreements. Other jurisdictions (Prince Edward Island, Nova Scotia, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, British Columbia, Northwest Territories, Yukon) continued or began negotiations into the 1997-98 fiscal year, with Ontario still considering the offer and not yet negotiating.

Other activities of the FLMM include: development of sector reports and work on a labour market vision statement for the Ministerial Council on Social Policy Reform and Renewal; testing innovative changes to social programs through Strategic Initiatives; co-hosting with Human Resources Development Canada's Applied Research Branch the annual Labour Market Research Forum; co-hosting with HRDC's Evaluation and Data Development Branch the annual Evaluation Forum; implementation of Chapter 7 of the Internal Trade Agreement through the Labour Mobility Coordinating Group and Labour Mobility in the Regulated Trades; and planning and implementation of an inter-provincial computerized examination management system.

A working group made up of provincial/territorial and federal officials is reviewing the FLMM workplan for 1997-98/1998-99. The proposed workplan includes: a review of lessons learned through the joint federal/provincial-territorial labour market Strategic Initiatives program; continued work on labour mobility; evaluation of the Lead Province Fund; and a report on the future directions of the FLMM, including linkages with other fora such as the Council of Ministers of Education (Canada), the Canadian Labour Force Development Board, Social Services Ministers, and the Ministerial Council on Social Policy Reform and Renewal.

A key element of work, begun by provinces and territories in response to direction from Premiers, is the development of a comprehensive youth employment strategy. To date, the federal government has not been actively engaged in the development of a cross-jurisdictional comprehensive youth strategy. However, its participation will be sought in the coming year in order to ensure strong partnerships, cooperation and coordinated efforts that lead to effective, affordable youth programming in all jurisdictions. 

Financial Statements

May 28, 1997

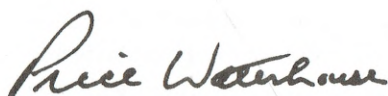
Auditors' Report

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, 1997 and the statement of revenue, expenditures, and accumulated surplus 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 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, 1997 and the results of its operations for the year then ended in accordance with generally accepted accounting principles.



Chartered Accountants

Canadian Labour Force Development Board Balance Sheet

Assets

Current assets

	1997	March 31	1996
Cash	\$ 184,655	\$	64,625
Restricted funds (Note 3)	20,000		20,000
Accounts receivable	18,953		77,121
Prepaid expenses	55,720		35,767
	<u>\$ 279,328</u>	<u>\$</u>	<u>197,513</u>

Liabilities and Accumulated Surplus

Current liabilities

Accounts payable and accrued liabilities	208,214		166,713
Deferred revenue	68,328		22,259

Accumulated surplus

	276,542		188,972
	<u>2,787</u>		<u>8,541</u>
	<u>\$ 279,329</u>	<u>\$</u>	<u>197,513</u>

Approved by the Board

Director



Director



Canadian Labour Force Development Board Statement of Revenue, Expenditures and Accumulated Surplus

	Year ended March 31	
	1997	1996
Revenue		
Grants (<i>Human Resources Development Canada</i>)	\$ 2,120,575	\$ 2,563,375
Special Forum (<i>Note 5</i>)	36,151	14,246
Other (<i>Note 6</i>)	26,159	15,160
Apprenticeship Symposium	16,596	—
Interest	1,587	2,997
Publications	671	1,123
	2,201,739	2,596,901
Project and activity expenditures		
Working groups/committees/projects	1,014,208	248,053
Reference Group funding (<i>Note 7</i>)	214,086	302,000
Board/Steering and Audit Committee meetings	94,418	72,653
Labour Market Partners' Forum	113,392	37,613
	1,436,104	660,319
Overhead expenditures		
Salaries and fringe benefits	254,975	621,009
Office space rental (<i>Note 8</i>)	239,093	286,994
Moving costs	93,628	—
Office, computer supplies and equipment rental	44,821	37,882
Telephone	35,790	46,708
Professional/consulting fees	35,652	20,852
Printing and communications	32,073	83,723
Travel	11,188	18,061
Postage and courier	9,472	9,602
Staff training and membership fees	5,101	9,704
Insurance	3,082	4,287
Furniture and equipment	2,677	2,032
Library/publications	2,109	2,120
Bank charges	1,728	2,981
Severance and related expenses	—	574,563
Miscellaneous	—	1,275
	771,389	1,721,793
Total expenditures for the year	2,207,493	2,382,112
Excess of revenue over expenditures (expenditures over revenue) for the year	(5,754)	214,789
Accumulated surplus (deficit), beginning of year	8,541	(206,248)
Accumulated surplus, end of year	\$ 2,787	\$ 8,541

Notes to the financial statements are available upon request.

Publications

(since 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*

*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*

*CLFDB Report on the 1995 UIDU Plan and 1995-96
CRF Programs, November 1994*

*The Canadian Labour Force Development Board:
Annual Report 1993-1994, December 1994*

*Social Security Reform: Implications for Training and
Labour Force Adjustment, December 1994*

Occupational Standards: A CLFDB Position, January 1995

*Labour Force Development Review:
Research Report #6, February 1995 (A Summary)*

*Equity in Apprenticeship: A discussion document prepared
by the National Apprenticeship Committee of the CLFDB,
March 1995*

*CLFDB Training Standards, September 1995
(\$25.00 per 100 copies)*

*Career Development: An Emerging National Strategy.
A working paper for discussion prepared for the CLFDB by
the Canadian Guidance and Counselling Foundation (CGCF),
January 1996*

*The CLFDB Response to Part II of Bill C-12: Employment
Benefits and National Employment Services, March 1996*

*Putting the pieces together: Step II, ... Toward a coherent
labour market information system, May 1996
(\$10.00 per copy)*

*The Canadian Labour Force Development Board:
Annual Report 1995-1996, September 1996*

*Career and Employment Development: Principles,
Strategies and Challenges, January 1997
(\$6.00 per copy)*

*Prior Learning Assessment and Recognition, February 1997
(\$5.00 per copy)*

Apprenticeship in Transition, April 1997 (\$13.00 per copy)

Staff

Lenore Burton, Executive Director
Ursule Critoph, Senior Associate
George Gritziotis, Senior Associate
Roman Habtu, Senior Associate
Julie MacDonald, Secretary
André MacMaster, Administrative Secretary
Philémon Paquette, Senior Associate
Irum Parvez, Accountant
Jocelyne Sévigny, Administrative Secretary
Bonnie Shiell, Senior Associate

CCMMO

RAPPORT ANNUEL 1996-97



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



Membres du Conseil d'administration de la CCMMO



Jean Andrea Bernard
Présidente à la retraite de
l'Institut de perfection-
nement professionnel
de Bell Canada
Ottawa (Ontario)
(Milieu des affaires)



Bob Chernecki
Adjoint au président
Travailleurs canadiens
de l'automobile
Willowdale (Ontario)
(Représentant des syndicats)



Kim Cholette
Conseillère en éducation
et en formation
Kamloops
(Colombie-Britannique)
(Représentante des femmes)



Gary H. Johncox
Coprésident patronal
Vice-président,
Ressources humaines
MacMillan Bloedel
Vancouver
(Colombie-Britannique)



Janet Dassinger
Directrice des programmes
et des politiques
de formation
Union internationale des
travailleurs et travailleuses
unis de l'alimentation
et du commerce
Rexdale (Ontario)
(Représentante des syndicats)



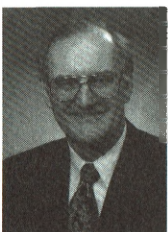
Les Holloway
Secrétaire-trésorier
Fédération des travailleurs
de la construction navale
Halifax (Nouvelle-Écosse)
(Représentant des syndicats)



Paul Gallagher
Gallagher & Associates
Vancouver
(Colombie-Britannique)
(Représentant du milieu
de l'enseignement et de
la formation)



Vinay Dey
Conseil national des
minorités visibles sur
la mise en valeur de
la main-d'œuvre
Montréal (Québec)
(Représentant des
minorités visibles)



Willard Kirkpatrick
Président
Maxam Contracting Ltd.
Calgary (Alberta)
(Représentant du milieu
des affaires)



Susan Giampietri
Vice-présidente exécutive
Alliance de la fonction
publique du Canada
Ottawa (Ontario)
(Représentante des
syndicats)



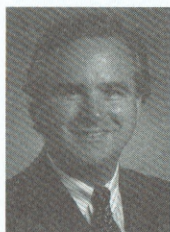
Peter Elmhirst
Président
Elmhirst's Resort
Keene (Ontario)
(Représentant du
milieu des affaires)



James McCambly
Président
Fédération canadienne
du travail
Ottawa (Ontario)
(Représentant des syndicats)



Bruce Gilmour
Conseil des Canadiens
avec déficiences
Vancouver
(Colombie-Britannique)
(Représentant des
personnes handicapées)



Robert Notman
Président
Murray Axmith
(Ottawa) Limited
Ottawa (Ontario)
(Représentant du
milieu des affaires)



Diane Peters
Directrice
Thompson Wallace
Bond Inc.
Halifax (Nouvelle-Écosse)
(Représentante du milieu
des affaires)



Jean-Claude Parrot
Coprésident syndical
Vice-président exécutif
Congrès du travail du Canada
Ottawa (Ontario)



Thomas Reid
Représentant
Métallurgistes unis
d'Amérique
Toronto (Ontario)
(Représentant
des syndicats)



J. Laurent Thibault
Conseiller financier
The Equion Group
Georgetown
(Ontario)
(Représentant du
milieu des affaires)



Edna Turpin-Downey
Directrice, Marketing
et programmes
internationaux
College of the
North Atlantic
Saint-Jean
(Terre-Neuve)
(Représentante
du milieu de
l'enseignement et
de la formation)



Tod Willcox
Président
Fisher Gauge Limited
Peterborough
(Ontario)
(Représentant du
milieu des affaires)



Diane Lorene Wood
Secrétaire-trésorière
Syndicat des
fonctionnaires
provinciaux et
du service de
la Colombie-
Britannique/SNEGSP
Burnaby (Colombie-
Britannique)
(Représentante des
syndicats)

Membres sans droit de vote

Représentants du gouvernement fédéral

Mel Cappe

Sous-ministre et président
Développement des ressources
humaines Canada

Fernand Boudreau

Commissaire (travailleurs et travailleuses)
Commission de l'assurance-emploi
du Canada

Peter Doyle

Commissaire (employeurs)
Commission de l'assurance-emploi
du Canada

Représentants des gouvernements provinciaux

Bruce Baldwin

Directeur
Direction de la planification
et de la recherche
Ministère de l'Éducation et de la Formation
Gouvernement de l'Ontario

Wayne Doggett

Directeur exécutif, Politiques
Ministère de l'Éducation
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Dave Easby

Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Enseignement
supérieur et du Travail
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Louise Gordon

Directrice, Aide au marché du travail
Services et programmes aux jeunes
Formation et Enseignement supérieur
Gouvernement du Manitoba

Jerry Hammersmith

Sous-ministre
Ministère de l'Éducation
Gouvernement des
Territoires du Nord-Ouest

Sam Kean

Sous-ministre adjoint
Développement économique/Emploi
Ministère du Développement et du
Renouvellement rural
Gouvernement de Terre-Neuve
et du Labrador

Gordon McDevitt

Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Éducation
Gouvernement du Yukon

Wayne McElree

Directeur exécutif
Direction générale de la formation
et des services d'emploi
Gouvernement de la Saskatchewan

Louise Polland

Analyste, Politiques du marché du travail
Direction de l'enseignement supérieur, de
la formation et de l'éducation des adultes
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Gail Thomas

Directrice, Accords fédéraux-provinciaux
et avec le secteur privé
Ministère de la Formation professionnelle
et du Travail
Gouvernement de la Colombie-Britannique



La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) est composée de partenaires du patronat, des syndicats, du milieu de l'enseignement et de la formation, et des groupes d'équité (femmes, Autochtones, personnes handicapées et 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, 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. La Commission prend ses décisions par consensus et les membres de la Commission sont nommés par les parties constituantes qu'ils représentent, soit plus de 80 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.

Les coprésidents de la CCMMO, choisis par leurs parties constituantes, sont Gary H. Johncox, vice-président des ressources humaines chez MacMillan Bloedel Limited, en qualité de coprésident patronal, et Jean-Claude Parrot, vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada, 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;
- de promouvoir une formation plus grande, pertinente, de meilleure qualité et accessible;
- d'orienter les aspects clés de la formation et des politiques et programmes d'emploi et d'adaptation connexes; et
- de donner aux partenaires du marché du travail les possibilités d'engager un dialogue véritable et d'en arriver à un consensus.

Mission de la CCMMO

La CCMMO a pris l'engagement de promouvoir la mise en valeur d'une main-d'œuvre hautement spécialisée qui contribue à une meilleure santé économique et sociale des Canadiens et Canadiennes, et à une économie prospère et productive. Nous y parviendrons en favorisant la mise en place d'un système cohérent et coordonné de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre au Canada qui soit à la fois équitable et efficace. 🙌

©CCMMO #39 Septembre 1997

Tous droits réservés

ISBN : 1-895813-50-6

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, pièce 1204 Ottawa (Ontario) K1P 5H1
Téléphone : (613) 230-6264 Télécopieur : (613) 230-7681
Courrier électronique : info@clfdb.ca



CCMMO

RAPPORT ANNUEL 1996-97



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

Un regard sur l'année écoulée...

C'est avec juste raison que nous éprouvons une certaine fierté devant les réalisations que nous avons accomplies cette année. La Commission a approuvé, au printemps 1996, un plan stratégique quinquennal qui a été la base de nos travaux en 1996-1997. Les recherches et autres activités consensuelles que nous avons entreprises ont reposé sur les objectifs stratégiques du plan en question, lesquels ont été peaufinés lors de l'élaboration d'un plan des opérations. Dans le cadre des efforts qu'elle a effectués pour être davantage redevable de ses travaux, la Commission a mis au point une série de mesures du rendement qui permettent de contrôler ses résultats.

En 1996, le gouvernement fédéral s'est retiré de la formation et a donné aux provinces la possibilité de prendre en charge les programmes et services relatifs au marché du travail. Cette nouvelle donne, à laquelle il faut ajouter l'adoption de la nouvelle Loi sur l'assurance-emploi, le 1^{er} juillet 1996, constitue un grand virage historique dans la politique relative au marché du travail au Canada, et a occupé la plupart des discussions, des débats et du plan de travail de la CCMMO en 1996-1997.

Au fil des mois, la Commission a poursuivi ses activités pour se positionner de façon à être un forum unique de discussion des préoccupations communes touchant au marché du travail. Ce rôle est d'ailleurs aujourd'hui de plus en plus important en raison des récentes modifications à la politique gouvernementale. Les groupes de travail de la CCMMO sont constitués de représentants provinciaux et fédéraux, ainsi que de nos parties constituantes, de sorte que les voies de communications sont ouvertes et que le travail réalisé tient le plus possible compte des divers intérêts à travers le pays.

Pour la première fois cette année nous avons inclus dans notre rapport annuel des messages de nos parties constituantes qui peuvent ainsi, en leurs propres termes, illustrer la diversité des expériences et des perspectives que les divers partenaires du marché du travail apportent à la Commission.

En 1997-1998, nous allons entreprendre moins de projets que l'année dernière, mais ceux-ci seront davantage ciblés. Certains projets ont toutefois une plus grande portée, sont davantage interreliés et complémentaires, ce qui permet de rendre le travail de la Commission plus cohérent. En adoptant une telle approche holistique, nous espérons augmenter l'impact que nous aurons, et avoir une influence positive sur le règlement des questions touchant le marché du travail, ce qui permettra ainsi aux travailleurs et travailleuses canadiens d'avoir accès à la formation et à l'emploi, et de s'adapter à la nouvelle économie du savoir. 

À PROPOS DES CHANGEMENTS...

Suivi du marché du travail

En 1996-1997, la Commission a entrepris de nouveaux travaux concernant le suivi du marché du travail. Ces travaux comportent deux grands domaines, soit le suivi des tendances nouvelles relatives aux programmes et politiques, et la mise en chantier d'un projet plus vaste concernant l'élaboration d'indicateurs permettant d'évaluer l'évolution de la mise en valeur de la main-d'œuvre dans un certain nombre de secteurs clés.

Les répercussions des deux initiatives prises au cours de l'année écoulée par le gouvernement fédéral, lesquelles vont profondément modifier la façon dont les gouvernements ont jusqu'à présent joué un rôle sur les marchés du travail du pays, sont très importantes pour le premier volet du **suivi des politiques et programmes relatifs au marché du travail**. Le 30 mai 1996, après une série de déclarations générales sur son intention de se retirer du domaine des programmes et services touchant le marché du travail, le gouvernement fédéral a fait une offre officielle aux provinces dans le but de négocier les dispositions de ce retrait. Dans la foulée de ces annonces, le 1^{er} juillet 1996 le gouvernement adoptait le projet de loi C-12, *Loi sur l'assurance-emploi*, qui remplaçait les anciennes *Loi sur l'assurance-chômage* et *Loi nationale sur la formation*.

Ainsi, dans le but d'en arriver à des ententes bilatérales, DRHC a procédé à des négociations avec les provinces pour mettre en place de nouveaux modèles de conception et d'élaboration des programmes et services relatifs au marché du travail dans chaque province. Au printemps 1997, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et la Terre-Neuve avaient ainsi signé des ententes sur le développement du marché du travail, et plusieurs autres provinces devaient faire de même au début de l'année 1997-1998. En vertu des dispositions de l'offre et des nouvelles ententes, le gouvernement fédéral conservera la responsabilité constitutionnelle exclusive de l'assurance-emploi et des questions qui sont de nature pancanadienne, notamment la mobilité interprovinciale des travailleurs, l'information sur le marché du travail et les partenariats sectoriels nationaux. Il gardera en outre un intérêt actif dans l'apprentissage, y compris les normes nationales et le programme Sceau rouge, lorsqu'il faudra en discuter à l'échelle pancanadienne.

À sa réunion de juillet 1996, la CCMMO a entrepris d'examiner les conséquences de telles mesures. Bien qu'il faudra plusieurs années avant de connaître véritablement les répercussions de ces changements, la Commission n'en a pas moins commencé à circonscrire les possibilités et autres préoccupations qui selon elle méritent son attention.



Plus de 350 personnes ont assisté au **Quatrième Forum annuel des partenaires du marché du travail** pour discuter des changements en cours à la conception et à la prestation des programmes relatifs au

marché du travail, et de ce que veulent dire ces changements pour la population active du Canada. Les participants au Forum ont largement endossé l'idée selon laquelle la Commission doit faire preuve de leadership pour garantir le maintien d'un système efficace de mise en valeur de la main-d'œuvre.

En particulier :

- le nombre élevé de participants et le grand intérêt témoignent bien des préoccupations que ces changements peuvent avoir pour les groupes concernés. On a relevé chez ces participants une certaine confusion, une mauvaise information voire même de la crainte;
- les partenaires non gouvernementaux sont d'avis qu'ils devraient être consultés en vue de la négociation des ententes avec les provinces et territoires. En tant que bailleurs de fonds des programmes et services et également à titre d'utilisateurs et de prestataires des services, ils désirent avoir leur mot à dire sur la forme que prendront les nouveaux modèles;
- ces mêmes partenaires veulent des normes nationales, et le consensus sur ce point est sans équivoque. Certaines références ont été faites aux principes de la qualité à propos desquels certains participants ont tracé un parallèle avec la Loi nationale sur la santé comme modèle utile. On s'est également inquiété du fait que la manque de normes sur le marché du travail pourraient entraîner une balkanisation du marché du travail et une main-d'œuvre moins mobile, dont l'accès aux programmes et services et la responsabilité en la matière seraient variés;
- les participants ont en outre pris conscience du fait que les gouvernements auront besoin de nouveaux mécanismes de prise de décision pour assurer la coopération nécessaire entre ces champs de compétence; les parties constituantes de la CCMMO se réjouissent à l'idée d'avoir des consultations avec un Forum actif et vigoureux des ministres du marché du travail.

Le Forum annuel des partenaires du marché du travail a par ailleurs donné à la Commission l'occasion de regrouper un très grand nombre de recherches en une trousse de documents facilement accessible. Cette trousse, remise à tous les participants au Forum et à la disposition de toutes les personnes qui en feront la demande, comportait des renseignements sur la prestation et le financement des programmes et services relatifs au marché du travail avant 1996-1997, un guide des changements et un énoncé des questions. La Commission a précisé qu'elle préparerait

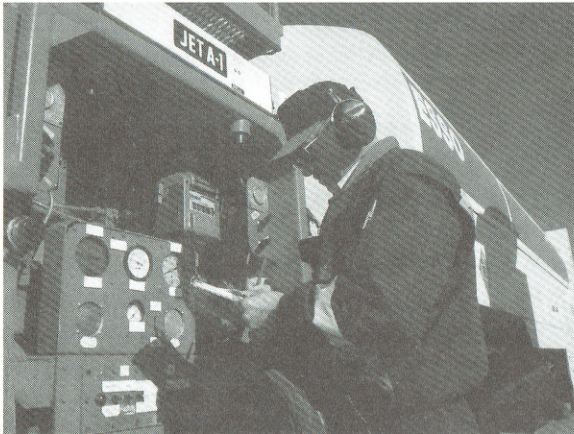
tous les ans un **catalogue des programmes fédéraux et provinciaux/territoriaux** afin de faciliter le suivi des répercussions des changements. La version 1995-1996 est terminée et celle de 1996-1997 pourra être bientôt distribuée.

À propos des changements émergents, un résumé de la **Réponse de la CCMMO au projet de loi C-12 « Loi concernant l'assurance-emploi au Canada »** a été envoyé au ministre du Développement des ressources humaines du Canada. La version complète et détaillée de cette réponse a été remise au Comité permanent du développement des ressources humaines de la Chambre des communes et au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Ce mémoire précise que même si la Commission est favorable à la collaboration avec les provinces et territoires, l'accent devrait être mis sur un processus décisionnel local guidé par des normes nationales. En outre, la Commission y avance que les nouvelles dispositions législatives n'accordent pas suffisamment d'importance ni des ressources adéquates à la formation. En fait, la Commission précise que pour avoir un accès adéquat à la formation il faut débloquer de grosses sommes au titre des subventions de perfectionnement.

Dans le deuxième grand volet de l'élaboration des **indicateurs de mise en valeur de la main-d'œuvre**, la CCMMO cherche à concevoir un mécanisme permettant de contrôler les répercussions à long terme des changements au Canada. Cette question est particulièrement pertinente à une époque où la responsabilité de la formation et des autres programmes sur le marché du travail est transférée aux provinces. Il est indispensable d'élaborer des indicateurs de la mise en valeur de la main-d'œuvre qui mesureront les résultats d'une diversité de programmes et de services relatifs au marché du travail à travers le pays. À la réunion de la Commission en octobre 1996, les membres ont entrepris la préparation d'indicateurs généraux liés à chacun des huit objectifs déterminés par la Commission :

- un système cohérent;
- donner aux gens les moyens de s'aider eux-mêmes;
- des programmes de grande qualité;
- une main-d'œuvre qualifiée;
- l'équité;
- une participation totale et active des intervenants sur le marché du travail;
- des investissements dans la formation et l'adaptation de la main-d'œuvre; et
- l'obligation de rendre compte des résultats.

À LA RECHERCHE DE NORMES



La réforme du système d'apprentissage du Canada est vitale si nous voulons rester concurrentiels au cours du prochain siècle (Équipage au sol Général Hudson, Aéroport d'Ottawa)

Ce projet étant à long terme, la Commission pourra préciser et élargir ses objectifs au fur et à mesure que changera l'environnement économique et politique. L'étape suivante consiste à vérifier de quelle manière notre travail sur les indicateurs peut être adapté au niveau de la collectivité, et comment il peut être lié au parrainage de commissions locales par la Commission.

Réforme de l'apprentissage

En 1996-1997, le Comité national d'apprentissage a mis en chantier un projet dans le but d'élaborer une **vision de l'avenir du système de formation en apprentissage du Canada**. Ce projet comportait trois phases : la première consistait en une recherche sur les répercussions sur le système de formation en apprentissage des modifications au financement gouvernemental; la deuxième phase portait sur des consultations directes avec l'industrie et le gouvernement; et la troisième concernait la préparation d'une vision pour l'avenir du système d'apprentissage du Canada, d'après les résultats des phases I et II.

Le Symposium national sur l'apprentissage organisé à Toronto, en juin 1996, s'est penché sur les répercussions des changements aux méthodes de financement sur l'apprentissage, a exploré de nouvelles méthodes de prestation et s'est intéressé aux liens entre l'industrie et le Conseil canadien des directeurs d'apprentissage. Quelque 250 personnes ont essayé d'évaluer les répercussions du retrait du gouvernement fédéral de l'achat de formation et ont étudié d'autres méthodes de prestation de la formation. Le Comité national d'apprentissage a publié, au printemps 1997, un rapport intitulé *L'apprentissage en transition*. 

Il est indispensable d'avoir des normes nationales pour permettre à notre marché du travail de faire partie de la politique économique nationale et, au bout du compte, internationale. Le problème vient du fait ... que la population active est de plus en plus développée et gérée de façon morcelée... En raison de l'utilité fondamentale des normes, il serait utile d'avoir à tout le moins des normes minimales pour une mise en application à l'échelle nationale dans les domaines des exigences professionnelles, des titres et diplômes professionnels et universitaires, de la mise en application de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, de l'information sur le marché du travail et la formation.

Cet extrait d'un article de Lenore Burton, directrice exécutive de la CCMMO, dans le numéro de juin 1996 de *Policy Options*, décrit l'élément moteur de la plus grande partie des travaux de la CCMMO du milieu des années 1990. En raison de la décentralisation des paramètres relatifs à la prise de décision et à l'administration de la population active, la question des normes devient encore plus cruciale.

La CCMMO s'est engagée envers la formation et l'accès à l'emploi de tous les membres de la population active canadienne. Pour respecter cet engagement, la Commission est d'avis qu'il faut se concentrer tout particulièrement sur quatre domaines, soit l'information sur le marché du travail, l'apprentissage, le développement de la carrière et de l'emploi, et l'évaluation et la reconnaissance des acquis. Une partie de ce travail porte sur l'élaboration de normes nationales dans les domaines respectifs.

Information sur le marché du travail

En juin 1996, la CCMMO a annoncé la publication du document intitulé **Assembler les pièces du casse-tête : Deuxième étape — Pour un système cohérent d'information sur le marché du travail**, ainsi que la composition d'un nouveau groupe consultatif sur l'IMT. Ce groupe, dont le mandat est de « coordonner l'élaboration d'un système intégré d'IMT, en insistant tout particulièrement sur la fonction d'appariement des emplois », s'est penché sur la rédaction des normes dont il est question dans le document. Les membres de ce groupe ont circonscrit les critères d'un système électronique efficace d'IMT, et leur prochaine étape consistera à préparer des indicateurs du rendement.

Meilleures pratiques de l'apprentissage

Le Comité national d'apprentissage (CNA) a entrepris un projet dans le but de rédiger un **guide des meilleures pratiques** à l'intention des organisations d'employeurs pour la prestation de la partie pratique de la formation en apprentissage. À l'heure actuelle, des normes pour cette partie pratique sont fixées dans chaque province et territoire. En 1996-1997, un groupe de travail du CNA a rédigé un document qui analyse les questions clés de la partie pratique

de la formation en apprentissage et délimite les facteurs fondamentaux qui influencent le succès de la formation. En 1997-1998, ce groupe de travail consultera le milieu de l'apprentissage dans le cadre de l'élaboration d'un guide des meilleures pratiques.

Développement de la carrière et de l'emploi

Le développement de la carrière et de l'emploi est un processus continu de gestion du travail, de l'apprentissage et de la formation. Les écoles et les institutions éducatives, les organisations communautaires, les agences gouvernementales, les services de développement de la carrière axés sur le travail et les praticiens privés figurent parmi les nombreux individus et organismes qui peuvent nous donner des conseils sur la carrière et l'emploi. Un groupe de parties constituantes de la Commission, avec l'aide d'experts du milieu, a circonscrit, lors de consultations et de discussions, un certain nombre de préoccupations liées à la promotion de services de qualité de développement de la carrière et de l'emploi.

- Les mesures d'intérêt public qui ont pour effet de réduire l'accès aux services de développement de la carrière sont mises en place à une époque où on a plus besoin que jamais de tels services.
- Nous croyons que les gens sont motivés lorsqu'il s'agit d'améliorer leur situation. Le premier défi est de leur fournir des possibilités en concevant un système à la fois transparent et accessible.
- La nécessité de s'intéresser aux stratégies de développement de la carrière est encore plus grande aujourd'hui alors que l'on procède à toutes sortes de changements aux programmes et services relatifs au marché du travail dans les milieux gouvernementaux et non gouvernementaux.

C'est donc à partir de ces premiers éléments qu'une série de principes pour des services efficaces de développement de la carrière et de l'emploi ont été rédigés. Par exemple, les services devraient être axés sur la prévention de sorte que les travailleurs et travailleuses reçoivent des conseils en matière d'adaptation avant de perdre leur emploi, et que la planification de la carrière fasse partie intégrante des programmes scolaires; les services devraient être largement accessibles, y compris aux personnes des communautés éloignées, et ne devraient surtout pas être liés à l'admissibilité à une aide au revenu; enfin, les services devraient faire directement appel aux individus qui s'en serviraient pour évaluer et prendre des décisions sur les besoins et options.

Le document *Développement de la carrière et de l'emploi : Principes, stratégies et défis* a été publié en janvier 1997 comme rapport d'étape à un atelier dans le cadre de la Consultation nationale sur le développement de la carrière

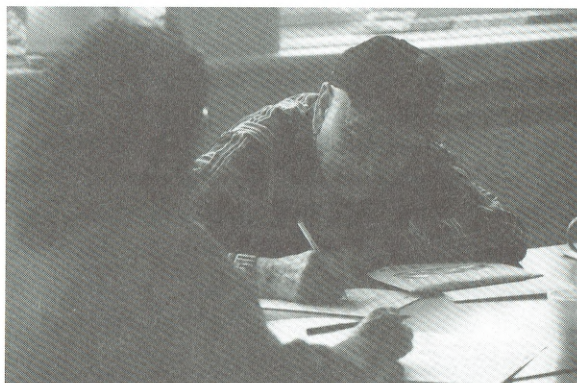
(CONNAT), grande réunion annuelle regroupant plus d'un millier de praticiens. Le document intéresse tout particulièrement les personnes qui fournissent des services de développement de la carrière, mettent en place des pratiques de gestion des ressources humaines sur les lieux de travail, forment les praticiens et les fournisseurs de services, déterminent ou influencent les politiques et programmes qui ont des répercussions sur les services au public, ou élaborent les politiques et priorités gouvernementales.

Évaluation et reconnaissance des acquis

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est un processus qui permet d'évaluer puis de reconnaître ce qu'une personne sait et peut faire, quel que soit l'endroit où ces connaissances et compétences ont été acquises, ou bien la façon dont elles l'ont été. Dans ce domaine, la Commission a lancé un certain nombre d'initiatives en 1996-1997, lesquelles insistent toutes sur une plus grande utilisation de l'ERA afin d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi.

Au cours de l'année écoulée, le groupe de travail sur l'ERA a entrepris deux rondes de négociations sur une ébauche de normes nationales et une stratégie nationale, dont le document final tient compte des points de vue de nombreuses parties constituantes de la Commission. Ce document, intitulé *Évaluation et reconnaissance des acquis : L'apprentissage est sans limites...* a été publié en février 1997. Les représentants de la Commission n'ont pas manqué de promouvoir ce concept à divers événements ainsi que devant différents groupes et organisations, à leur invitation.

Au Nouveau-Brunswick, les services d'ERA ont été ajoutés à la liste des critères fournis aux apprenants et aux stagiaires des programmes de prêts et de subventions de perfectionnement qu'on leur conseille d'utiliser pour choisir un



L'ERA est un moyen d'aider tous les Canadiens et Canadiennes à évaluer leurs compétences afin de leur permettre d'améliorer leur accès à la formation et à l'emploi (Centre d'accueil autochtone Odawa, Ottawa)

établissement d'enseignement postsecondaire. La liste des normes d'ERA de la CCMMO est également fournie pour les aider dans leur choix d'établissement approprié auprès duquel ils peuvent acheter des cours de formation. La province est sur le point de sensibiliser tous ses établissements d'enseignement postsecondaire aux besoins et à la valeur des services d'ERA pour les apprenants, et va les inviter à les incorporer dans le cadre de leurs services réguliers.

En collaboration avec plusieurs partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux, la CCMMO se prépare à une grande conférence sur une vaste gamme de questions pertinentes à l'ERA. Le deuxième Forum national sur l'ERA, dont le thème est *L'apprentissage est sans limites : Faire entrer l'ERA sur les lieux de travail*, se tiendra à Montréal du 6 au 8 octobre 1997. 

SOUTIEN AUX CONSEILS SECTORIELS

Du fait que les 23 conseils sectoriels sont des organismes indépendants, il était nécessaire de prévoir des services communs et le partage de l'information. Ainsi, depuis juin 1996 la Commission a agi en qualité de bureau central, offrant des services de secrétariat et de conseils afin d'aider les conseils sectoriels à fournir les produits et services dont ont besoin leurs secteurs, et à devenir indépendants sur les plans financier et administratif. La Commission favorise en outre l'approche sectorielle et aide les organisations du secteur privé et les gouvernements à travailler plus efficacement avec les conseils sectoriels. 

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

En plus de ses grandes activités de recherche, la Commission a entrepris une série de projets en réaction à des demandes précises, et jeté les bases de futurs travaux. Au cours de l'exercice 1996-1997, les conseils sectoriels ont demandé que soient effectuées des recherches sur les difficultés et les méthodes de calcul du rendement de l'investissement dans la formation. En outre, deux autres projets ont été lancés sur le développement économique des collectivités locales et un profil des connaissances et compétences.

Le document de travail intitulé *The Value of Workplace Training to Organizations and a Framework for Determining Return on Training Investments* (en anglais seulement), remis à la Commission en février 1997, situe la formation dans le contexte de la planification stratégique des entreprises, et précise différentes méthodes de calcul du rendement de l'investissement dans la formation (RIF).

Il servira à mettre en place un cadre de décision pour guider la mise en application du RIF par les conseils sectoriels ou les entreprises intéressées.

Dans le but de lier la **mise en valeur de la main-d'œuvre et le développement économique des collectivités** (DEC), une analyse de la conjoncture des politiques et programmes des gouvernements fédéral et provinciaux en matière de DEC a été effectuée, dont les résultats ont été présentés aux praticiens du pays à l'occasion d'une table ronde organisée le 20 juin 1996. Le rapport final intitulé *La mise en valeur de la main-d'œuvre et le développement économique des collectivités bénéficiant d'un appui gouvernemental*, a été remis à DRHC en septembre 1996.

En août 1996, un document d'information générale a été rédigé pour servir de base à l'élaboration d'un **Profil des connaissances et compétences** (PCC). Ce document se penche sur un certain nombre de questions clés concernant l'utilisation d'un carnet officiel ou de toute autre méthode permettant de consigner l'ensemble des compétences et connaissances d'un individu, y compris les options en matière de main-d'œuvre et de politique gouvernementale qu'un PCC pourrait envisager. Ce profil des connaissances et compétences peut servir à augmenter la transférabilité des compétences et des titres d'un individu d'un emploi à un autre et d'une région géographique du Canada à une autre. Un prototype de PCC a été élaboré à des fins de recherche, et ce travail sera intégré à d'autres projets de la Commission relativement à l'ERA en 1997-1998.

Dans le cadre de son mandat pour promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, la Commission a procédé à l'examen des questions touchant les pénuries de main-d'œuvre qualifiée comme facteur déterminant des taux de chômage élevés du pays. La recherche entreprise par la Commission ainsi que celle faite par d'autres organismes révèlent que l'évolution des besoins en compétences est typique des marchés du travail des économies industrialisées qui essayent de s'adapter aux changements provoqués par la technologie, les forces du marché et les politiques gouvernementales, et que le fait de répondre aux besoins de nouvelles compétences n'est pas la cause principale du taux de chômage constamment élevé au Canada. Bien au contraire, comme le révèle l'enquête du Centre for Living Standards, 80 p. 100 du taux de chômage du Canada s'explique par une absence d'emplois, et 20 p. 100 seulement est causé par un mauvais appariement. Afin de promouvoir ses conclusions, la CCMMO a publié un communiqué de presse en décembre 1996 dans lequel elle précise que la **pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est pas la cause principale du taux de chômage actuel du Canada**. 

NOTRE POINT DE VUE...

Les partenaires du marché du travail ayant eux-mêmes nommé des représentants à la Commission, chaque partie constituante a pu ainsi créer un groupe de référence composé d'organisations nationales ayant une optique commune. Ces groupes de référence sont source de conseils aux membres de la Commission et constituent par ailleurs un intermédiaire grâce auquel la Commission peut faire participer davantage de personnes à ses travaux. C'est ce genre de participation et de collaboration qui permet à la Commission d'avancer des recommandations et de faire des conseils en matière de politique à partir des véritables besoins des intervenants concernés.

La Commission a également invité ses représentants des gouvernements fédéral-provinciaux/territoriaux à donner leurs points de vue.

Groupe de référence des personnes handicapées

Au cours de l'exercice écoulé, le Groupe de référence des personnes handicapées a appuyé la participation de Bruce Gilmour, représentant de cette collectivité auprès de la CCMMO, aux activités de la Commission, et a ainsi permis de promouvoir les objectifs stratégiques de la Commission, soit :

Assurer le leadership — Le Groupe de référence des personnes handicapées a partagé le leadership avec la CCMMO depuis qu'il est partenaire de cette dernière. Dans la foulée de l'exemple de l'un de nos anciens représentants, M. Gilmour aide la Commission en siégeant à son Comité d'orientation.

Cerner les questions émergentes — M. Gilmour participe depuis longtemps déjà aux travaux de la Commission dans le domaine de l'information sur le marché du travail, et est membre du Groupe consultatif national de la CCMMO sur l'information sur le marché du travail. Les systèmes d'information sur le marché du travail préoccupent tout particulièrement le milieu des personnes handicapées du fait que celles-ci ont toujours été exclues des systèmes d'information traditionnels en raison d'obstacles systémiques, lesquels expliquent en partie le taux de chômage constamment élevé des membres de notre collectivité. Nous cherchons à nous assurer que l'autoroute de l'information du Canada, y compris l'élément touchant l'information sur le marché du travail, est construite de façon à être accessible à l'ensemble des personnes ayant un handicap. Il existe malheureusement toujours des problèmes dans ce secteur. Les organisations de défense des droits des personnes handicapées ne cessent de recevoir des plaintes de personnes

ayant une déficience de la vue, ce qui démontre bien que les systèmes fédéraux d'information sur le marché du travail comportent toujours des obstacles à une participation égale à celle d'autres demandeurs d'emploi.

Être un forum unique et renforcer les partenariats stratégiques — Le représentant du Groupe de référence des personnes handicapées a suivi le Forum de la CCMMO qui a donné à notre communauté la possibilité de partager des données avec d'autres intervenants sur le marché du travail et de créer des liens avec d'autres partenaires. La création de liens est un des autres avantages qui découlent de notre participation à la Commission. Par exemple, il est très important que notre communauté ait la possibilité de présenter nos points de vue aux représentants gouvernementaux à la table de la CCMMO. Au lendemain du Forum, le Comité des priorités du Groupe de référence s'est réuni pour préparer ses travaux des mois à venir. Ce comité a fort apprécié l'occasion qui lui a été donnée d'avoir une longue réunion avec Lenore Burton, directrice exécutive de la CCMMO, pour discuter des questions et autres préoccupations des personnes handicapées relativement au marché du travail. Au cours de cette réunion, nous avons proposé que la CCMMO lance un projet axé sur le rapport du Groupe de travail fédéral sur les limitations fonctionnelles, fournisse un soutien en personnel aux groupes d'équité, et consacre son prochain forum aux questions liées aux personnes handicapées sur le marché du travail.

Conseiller des mesures « d'intervention » efficaces — La décentralisation des responsabilités fédérales est une question qui préoccupe constamment les personnes handicapées. En 1996, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il jouerait dorénavant un rôle moindre dans les questions touchant les limitations fonctionnelles et que les préoccupations des personnes handicapées seraient prises en charge par les gouvernements provinciaux. La communauté des personnes handicapées est d'avis que pour préserver les droits à la mobilité des personnes handicapées le gouvernement fédéral doit assurer le leadership et la responsabilité des questions en la matière. À défaut de jouir de cette mobilité, les membres d'un groupe ne peuvent devenir des participants efficaces sur le marché du travail. En réaction aux pressions exercées par le milieu des personnes handicapées, le gouvernement fédéral a créé le Groupe de travail sur les limitations fonctionnelles qu'il a chargé de réexaminer son rôle dans ce domaine, y compris la participation sur le marché du travail.

Association canadienne des centres de vie autonome • Association canadienne des paraplégiques • Association canadienne pour l'intégration sociale • Association des mal entendants canadiens • Association des sourds du Canada • Association nationale des étudiants(es) handicapés(es) au niveau post-secondaire • Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec • Conseil canadien des aveugles • Conseil des canadiens avec déficiences • Mouvement des nations des personnes d'abord • Réseau d'action des femmes handicapées du Canada • Réseau national pour la santé mentale • Troubles d'apprentissage — Association canadienne

Lors des déplacements du groupe de travail un peu partout au pays pour entendre des personnes handicapées au niveau de la base, les audiences sur la participation au marché du travail ont constamment recueilli le plus fort taux de participation de personnes handicapées. Le Groupe de référence a distribué à ses groupes membres des renseignements sur le groupe de travail. Le 21 octobre 1996, le groupe de travail a publié son rapport intitulé « Donner un sens à notre citoyenneté canadienne : La volonté d'intégrer les personnes handicapées », lequel comporte 52 recommandations. Le personnel de la CCMMO a préparé un document sur les répercussions liées à l'intégration sur le marché du travail. Le Groupe de référence des personnes handicapées a fortement apprécié la contribution de la CCMMO à l'analyse des travaux du Groupe de travail.

Ces travaux ont entraîné la création de la Caisse perspectives dotée de 30 millions par an qui sera exploitée en partenariat avec des organisations de personnes handicapées et d'autres secteurs, notamment le secteur privé, afin d'appuyer des approches novatrices à l'intégration des personnes handicapées à un emploi rémunéré ou à un emploi indépendant, et à la suppression des obstacles à leur participation au marché du travail. Les membres du Groupe de référence ont conseillé le gouvernement sur la création de ce fonds et peuvent aider d'autres partenaires de la CCMMO à bien en comprendre les fondements.

Le renouvellement du Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPI) constitue pour les personnes handicapées une des questions les plus importantes relativement au marché du travail à l'heure actuelle. Depuis sa création au début des années 1960, le PRPI a aidé des personnes handicapées à faire la transition de l'école au monde du travail. Le Groupe de référence a préparé un document de recherche et organisé (en janvier) un Forum sur le PRPI afin de faciliter le partage de l'information parmi ses membres et ceux de la CCMMO. Le Groupe de référence a également invité des représentants de Développement des ressources humaines Canada à assister à une séance sur le programme en question.

À sa réunion de planification de mars 1996, le Groupe de référence a classé par ordre de priorité les domaines suivants sur lesquels il est indispensable de se pencher du fait qu'ils ont les plus grosses répercussions sur les personnes handicapées : évaluation des nouvelles initiatives de programmes, groupe consultatif national sur l'information sur le marché du travail, projection des compétences sur le marché du

travail canadien, développement de la carrière et counselling, et questions sectorielles.

Comité des organismes nationaux d'éducation

Les membres de la CCMMO n'ignorent pas que le Comité des organismes nationaux d'éducation (CONE) est le groupe de référence des deux membres de l'éducation et de la formation de la Commission. En outre, de temps à autre le CONE entreprend des activités liées à la mise en valeur de la main-d'œuvre dans lesquelles ses membres ont un intérêt. Le Comité se réunit environ trois fois par an, avant les réunions de la CCMMO, afin d'examiner les questions et d'informer convenablement nos membres sur les discussions de la Commission. Nous avons été attristés de constater au cours de l'année écoulée la disparition de plusieurs comités des organismes provinciaux d'éducation (COPE) parallèlement au démantèlement par les gouvernements des commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario. Leurs représentants avaient beaucoup apporté aux délibérations des CONE et certains continueront individuellement d'agir en qualité de représentants aux comités de la CCMMO.

Au cours de l'année écoulée, nos représentants ont joué un rôle actif au sein des divers comités de la Commission notamment en ce qui concerne l'évaluation et la reconnaissance des acquis, le counselling de carrière, l'information sur le marché du travail et l'apprentissage. Divers membres ont investi énormément de temps et d'énergie à la planification d'activités liées aux projets en cours sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis, ainsi qu'au projet des indicateurs. Nous avons eu des discussions avec la directrice exécutive, à laquelle nous avons donné nos conseils sur la conception des projets de l'année à venir ainsi que sur d'autres questions auxquelles la Commission devrait s'intéresser. Nous avons notamment insisté sur la poursuite de l'enquête auprès des institutions dans le cadre du projet des « indicateurs ». Cette enquête, qui permettra de constituer une base de données, a été lancée avec l'aide du CONE avant la tenue du dernier Forum des partenaires du marché du travail.

Le CONE a par ailleurs présenté un mémoire au Sous-comité sénatorial sur l'enseignement postsecondaire au Canada dont un exemplaire a été remis aux membres de la CCMMO. Le président du Comité avait présenté ce mémoire lors d'audiences organisées à Halifax.

Association des universités et collèges du Canada • Association nationale des collèges carrières • Association canadienne des commissions/conseils scolaires • Association des collèges communautaires du Canada • Canadian Association for Adult Education • Canadian Association for Prior Learning Assessment • Canadian Coalition of Community-based Trainers • Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants • Rassemblement canadien pour l'alphabétisation

Il y a un an, le CONE a donné naissance à un Groupe de travail du réseau des fournisseurs de cours d'éducation et de formation (RFCE/F), et parrainé une étude des questions conjointes touchant notamment les ressources humaines au sein du secteur de l'éducation et de la formation, laquelle a été publiée en janvier-février. En raison de notre situation budgétaire extrêmement précaire, le CONE n'a pas entrepris de nouvelles activités importantes au cours de l'année écoulée; le projet du RFCE/F a été financé dans le cadre de l'Initiative sectorielle conjointe (ISC), programme qui relève de DRHC.

Conseil national des minorités visibles sur la mise en valeur de la main-d'œuvre

Le Conseil national des minorités visibles sur la mise en valeur de la main-d'œuvre est un organisme cadre regroupant 31 organisations nationales et régionales d'importance à travers le pays, qui a été créé en septembre 1991 dans le but :

- de fournir un forum grâce auquel la communauté des minorités visibles peut désigner et sélectionner un membre à la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO);
- d'agir en qualité de groupe de référence auprès du (de la) représentant(e) des minorités visibles à la CCMMO;
- de servir de mécanisme facilitant les consultations entre la communauté des minorités visibles et son (sa) représentant(e) à la CCMMO;
- de promouvoir les politiques, programmes et autres stratégies relatifs à la mise en valeur de la main-d'œuvre qui ont des répercussions sur les besoins et intérêts des minorités visibles;
- d'encourager la participation des minorités visibles dans les initiatives touchant le marché du travail; et
- d'élaborer des stratégies destinées à réduire certains obstacles à une plus grande participation des membres des minorités visibles à la population active canadienne.

Le Conseil articule les préoccupations des minorités visibles autour des questions touchant la formation et l'emploi, et entretient des relations de travail étroites avec les autres partenaires du marché du travail. Pour l'exercice 1997-1998, le Conseil s'est notamment fixé comme priorité :

- le lancement d'un projet de recherche ciblé sur l'accès à des possibilités d'emploi pour les jeunes à partir de la stratégie d'emploi des jeunes du gouvernement fédéral et d'autres récentes initiatives et études;
- l'évaluation et la reconnaissance des acquis (l'accent étant notamment mis sur la reconnaissance des titres et diplômes étrangers);
- le suivi de l'impact sur les minorités visibles des changements apportés aux programmes et services relatifs au marché du travail à l'issue de la signature des ententes fédérales-provinciales;
- l'information sur le marché du travail; et
- l'apprentissage.

Groupe de référence des femmes

Les questions qui préoccupent les femmes concernent les possibilités équitables de participation à la population active, à des salaires et conditions équitables, de même que l'accès à l'éducation et à la formation. Par accès à la formation, on entend aussi l'accès aux garderies d'enfants, ce qui nécessite que les coûts, la disponibilité et la qualité de ces garderies soient pris en compte lors de la conception des politiques sociales en raison de leur relation avec les garderies d'enfants et la formation et l'éducation des femmes. En outre, nous craignons que l'information sur les futures possibilités d'emploi dans une industrie, de même que les conditions de travail, appariées aux besoins d'une personne, ne soit pas vraiment disponible. Cette information sur le marché du travail ainsi que le counselling de carrière sont autant d'éléments importants qui entrent dans la prise d'une bonne décision sur la formation et le recyclage.

Les femmes handicapées, les femmes autochtones, les femmes de groupes minoritaires, les immigrantes, de

Afghan Association of Ontario and Canada • Afro-Canadian Caucus • Alliance for Employment Equity • Alliance urbaine sur les relations interraciales • 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 nationale des Canadiens-pakistanaïes • Fédération des associations laotiennes du Canada • Fédération des associations des Canadiens-coréens • Fédération des associations cambodgiennes au Canada • Federation of Ethiopian-Canadian Associations • Fédération Canado-arabe • National Alliance of Canadian Sikhs • National Council of Ghanaian Canadians • National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada • National Council of St. Vincent and the Grenadines Associations in Canada • National Council of Trinidad and Tobago 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

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs • CCMMO Groupe de référence des personnes handicapées • Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme • Congrès des femmes noires du Canada • Conseil national des femmes du Canada • Métis Women's Association • National Visible Minority Council • Native Women's Association of Canada • Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada • Réseau National d'Action Education Femmes • Réseau national WITT • Young Women's Christian Association

même que les agricultrices et les femmes qui résident dans des collectivités éloignées font face à des désavantages pour participer au marché du travail et suivre une formation. En outre, les femmes qui travaillent à leur propre compte ou qui dirigent une petite entreprise font partie des nombreux Canadiens et Canadiennes qui ont un accès limité à la formation. Devant le nombre sans cesse croissant de femmes qui dirigent une petite entreprise, et l'augmentation de la sous-traitance, un grand pourcentage de Canadiens et Canadiennes sur le marché du travail, principalement des femmes, risquent de se retrouver à la « traîne ».

Devant la réduction voire même l'élimination des fonds fédéraux venant du Trésor consacrés à la formation, les femmes craignent que celles qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi en vertu des nouvelles dispositions auront moins accès à la formation. Le double rôle qu'occupe la femme pour remplir ses responsabilités familiales lui rend la tâche difficile pour respecter les règlements qui sont bien souvent créés avec en tête le modèle traditionnel masculin. Si cette formation n'est pas offerte au niveau fédéral, il incombera alors aux provinces de l'offrir, ce qui signifie que l'accès à la formation à travers le pays variera en l'absence de normes nationales. Certaines provinces n'ont pas les moyens financiers d'élaborer et d'offrir des cours de formation et des services auxiliaires, ce qui nous suscite des inquiétudes quant à la façon dont se produira la décentralisation de la formation au cours des prochaines années.

La CCMMO joue un rôle important en donnant aux femmes accès au processus décisionnel en matière de politique sociale en ce qui a trait à la formation au Canada. Cette organisation permet en effet de soulever les points de vue des diverses parties constituantes du marché du travail canadien et constitue pour elles une tribune qui n'est toutefois pas exempte de difficultés ou ni absente de luttes étant donné ses caractéristiques particulières. En raison de sa nature consensuelle, la CCMMO s'assure que les recommandations en matière de politique sociale ne sont pas avancées au détriment d'un groupe ou d'un autre.

Le groupe de référence national des femmes (GRNF) fait partie de la CCMMO depuis sa création. Composé de représentantes d'organisations nationales de femmes, le GRNF se concentre sur les questions touchant le marché du travail et apporte son appui au travail qu'accomplit la représentante des femmes à la CCMMO. Malgré une réduction des fonds, nécessitée par une réorganisation au cours de l'année écoulée, le GRNF n'en remplit pas

moins ses fonctions essentielles en matière de conseils, de communication et de représentation. Le groupe publie tous les trimestres un bulletin bilingue qu'il distribue à plus de 1 200 personnes et organismes. Il a également publié et distribué un document de ressources bilingue intitulé « L'avenir de la formation pour les femmes » qui traite de la nature changeante de la formation au Canada et de ses répercussions sur les femmes, et propose les outils et autres stratégies spécialement conçus pour les femmes. Ce document comprend également des études de cas de programmes de femmes qui englobent les principes de la formation avancés par le GRNF.

Le GRNF a entrepris un autre grand projet, soit une recherche destinée à évaluer les répercussions sur les femmes des compressions fédérales à la formation et des changements aux responsabilités envers les provinces. Nombre de questions soulevées ici sont abordées dans le rapport. Les résultats de cette étude éclaireront les travaux du GRNF et de la CCMMO.

En guise de conclusion, nous tenons à adresser nos remerciements à Kim Cholette qui a siégé comme représentante des femmes à la CCMMO pendant trois ans. Elle poursuit actuellement des études en vue d'obtenir un MBA à l'University College du Cap-Breton. Son dévouement, son expertise et sa contribution ont grandement renforcé le GRNF et la CCMMO. Nous voulons également remercier les membres du GRNF pour leur travail permanent et leur appui, les autres membres des groupes d'équité pour leurs travaux en notre nom et les membres et le personnel de la CCMMO qui n'ont jamais cessé de travailler ensemble en vue de créer un véritable forum du marché du travail.

Groupe de référence des peuples autochtones

Le 23 janvier 1996, le ministre du Développement des ressources humaines a signé des accords cadres nationaux avec trois organisations nationales autochtones, soit l'Assemblée des Premières Nations, le Métis National Council et Inuit Tapirisat du Canada. Ces accords constituent un point tournant dans les relations entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones, en ce sens qu'ils reconnaissent que les communautés autochtones ont des besoins spéciaux relativement au marché du travail et sont les mieux placées pour répondre aux priorités locales. Ces accords donnent aux organisations autochtones la possibilité de rendre les programmes et autres mesures d'emploi plus pratiques, plus faciles à mettre en œuvre et plus efficaces au niveau local.

Ces accords comportent des normes et principes généraux relativement au développement du marché du travail et guident les relations entre Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et les organisations autochtones qui administrent les initiatives d'emploi avec l'aide du gouvernement fédéral. Ils constituent en outre un cadre pour d'autres négociations entre DRHC et les organisations régionales ou locales qui représentent les peuples autochtones. Les négociations axées sur ces accords débouchent généralement sur une déclaration de principes appelée Entente bilatérale régionale (EBR), et sur un accord de financement.

Les ententes bilatérales régionales précisent les principes de la prestation sur le marché du travail, alors que les accords de financement stipulent la façon dont les organisations autochtones mettent les normes et principes relatifs au marché du travail en pratique. Dans le cadre de ces accords de financement, le gouvernement fédéral apporte une aide financière aux organisations autochtones pour concevoir, élaborer et mettre en œuvre des programmes et services liés aux ressources humaines. À ce jour, 43 des 45 ententes bilatérales régionales ont été signées.

Les groupes autochtones et DRHC ont souligné les difficultés rencontrées lors de la négociation et de la mise en application de leurs premiers accords bilatéraux régionaux. Ainsi, une entente plus souple est dorénavant possible par l'intermédiaire de l'accord de financement souple autochtone. Le programme du marché du travail autochtone et la *Loi sur l'assurance-emploi* offrent aux Autochtones qui sont au chômage un certain nombre de programmes d'emploi afin de les aider à réintégrer le marché du travail. Ainsi, quelque 211 millions de dollars par an sont débloqués pour financer tous ces programmes.

Les grandes questions relatives au marché du travail pour les peuples autochtones (dans le contexte des accords que nous venons de décrire) sont l'ERA, le counselling d'emploi, la reconnaissance professionnelle et les normes, l'information sur le marché du travail, la décentralisation du gouvernement fédéral et le rôle émergent des provinces.

• Direction de la liaison avec les Autochtones

Groupe de liaison des milieux d'affaires

Nous avons été les témoins, au cours des années 1990, de profonds changements à l'environnement socio-économique du Canada qui entraîneront toutes sortes de défis et de possibilités pour le milieu des affaires durant le prochain siècle, notamment les constantes pressions financières auxquelles sont confrontés tous les niveaux de gouvernement; la mise en application et l'intégration rapides des nouvelles technologies au travail; la croissance de l'économie de l'information; le déplacement de la structure

démographique; et l'aggravation de la crise du chômage chez les jeunes. Ce sont ainsi presque tous les secteurs des entreprises, y compris celui du développement des ressources humaines, qui ont été profondément touchés par ces changements.

Pour faire face à cette situation, les employeurs canadiens ont trouvé un certain nombre de solutions. Au niveau de l'entreprise, les employeurs mettent en place des méthodes novatrices de gestion des ressources humaines en insistant tout particulièrement sur la formation et le recrutement dans le cadre de la stratégie organisationnelle globale. Au niveau de la politique d'intérêt public, nombre d'employeurs adhèrent à des partenariats comme ceux de la CCMMO et d'organisations sectorielles, qui permettent de regrouper des organismes ayant des philosophies différentes pour régler la question du développement de la main-d'œuvre.

Les membres des milieux d'affaires de la Commission se sont particulièrement enthousiasmés, lors de l'examen des activités de la CCMMO de l'année dernière, devant certaines initiatives permettant d'améliorer la qualité et l'efficacité des mesures de mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada. Un certain nombre de projets sont tout particulièrement intéressants au milieu patronal, dont les suivants :

Les normes : Afin de permettre aux employeurs d'améliorer la productivité de leurs employés, il est indispensable tout d'abord de définir, puis d'élaborer et d'améliorer sans cesse des normes (professionnelles, de formation et de compétences) dans un certain nombre d'industries. Il faut toutefois se garder de ne pas créer un système composé de règlements et de rigidités. Pour que les normes soient efficaces, elles doivent être conçues et mises en place de façon à répondre aux besoins de l'industrie.

L'apprentissage : Il faut améliorer la formation en apprentissage et en faire une méthode d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, qui doit être étroitement intégrée au système d'écoles secondaires pour assurer une bonne transition sur le marché du travail. Les métiers du Sceau rouge doivent être élargis pour y inclure une vaste gamme de professions en dehors des métiers traditionnels.

Nous devons continuer de promouvoir des normes d'apprentissage nationales pour garantir la mobilité des travailleurs et travailleuses.

Le counselling de carrière et d'emploi : Il s'agit d'un élément important de la capacité d'un individu à entrer et revenir sur le marché du travail. Les membres du Groupe de référence du milieu d'affaires sont conscients de la nécessité de tels services et appuient donc les travaux de la Commission destinés à trouver de nouveaux moyens de planifier la carrière des individus.

Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada • Association canadienne des constructeurs d'habitation • Association canadienne de la construction • Association canadienne de la technologie de l'information • 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 industries aérospaciales du Canada • Association minière du Canada • Business Council of British Columbia • Conseil canadien des chefs d'entreprises • Conseil canadien du commerce de détail • Conseil du Patronat du Québec • Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

L'information sur le marché du travail : Nous avons tous accès à une gamme d'information auprès de l'industrie des services financiers à partir d'un système d'information très élaboré. Il faut que l'information sur le marché du travail soit disponible grâce à la technologie d'aujourd'hui. La Commission doit continuer de coordonner l'élaboration d'un système national intégré d'IMT, en insistant tout particulièrement sur l'appariement des offres et des demandes d'emploi.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis : Nous appuyons les initiatives qui offrent aux individus la possibilité de faire une transition rapide sur le marché du travail et qui font en sorte que les obstacles à l'emploi sont supprimés et que le sous-emploi des personnes hautement qualifiées ne se produise pas. Les partenaires du marché du travail doivent continuer de chercher des moyens d'évaluer les connaissances acquises d'un individu, et particulièrement de reconnaître son expérience professionnelle.

En conclusion, nous sommes tous confrontés aux défis permanents de la mise en valeur d'une main-d'œuvre pouvant offrir les compétences nécessaires pour que les individus soient productifs et que les entreprises soient concurrentielles. La participation du milieu des affaires, en collaboration avec les autres partenaires du marché du travail, est cruciale pour permettre à la CCMMO de répondre de façon positive à ce besoin.

Groupe de référence des syndicats

La décentralisation, les énormes diminutions des fonds consacrés par le gouvernement fédéral à la formation, et les changements négatifs au système d'assurance-chômage ont rendu le travail de la CCMMO extrêmement difficile au cours de l'année écoulée.

À l'époque où la CCMMO a été créée en 1991, le gouvernement fédéral investissait quelque 3 milliards de dollars par an dans la formation. La majeure partie du système d'assurance-chômage était toujours intacte, et le gouvernement fédéral s'était engagé à élargir la formation (mais toutefois à partir des fonds de l'assurance-chômage). Cependant, la situation a entièrement changé à la suite de l'abrogation de la *Loi nationale sur la formation* et de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Les réductions aux sommes consacrées à la formation sont importantes et, apparemment, permanentes. Les fonds réservés à la formation en provenance de l'assurance-chômage ont déjà été réduits de 400 millions de dollars l'année dernière (soit un million de semaines de formation), et les réductions sont encore plus

importantes cette année. D'ici à 1999, plus aucun dollar en provenance des recettes générales du gouvernement ne sera versé à la formation. Bien que les compressions les plus dures aient été apportées au soutien du revenu des sans-emploi inscrits à des programmes de formation, tous les travailleurs et travailleuses, qu'ils soient actifs ou sans emploi, ou bien qu'ils se préparent à entrer sur le marché du travail, en ressentent déjà les répercussions au moment où les stratégies provinciales voient le jour. Alors que les prêts de formation remplacent les subventions directes aux établissements publics, les travailleurs et travailleuses supporteront le coût final ainsi que la responsabilité de la formation. En conséquence, un pourcentage de plus en plus petit de la population active aura accès à la formation.

Les travaux entrepris par la Commission dans le but d'analyser les répercussions du retrait du gouvernement fédéral ont été extrêmement précieux. Il est indispensable que le contrôle et l'évaluation de la formation et des programmes relatifs au marché du travail restent une activité fondamentale de la CCMMO. La décentralisation n'a pas pour autant donné un rôle plus grand aux parties prenantes dans le processus décisionnel. Alors que les commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre devraient jouer un rôle plus important, le mécanisme de participation des parties constituantes a été affaibli. Les commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre à Terre-Neuve, en Ontario, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse ont été abolies, ainsi seuls le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan comptent de telles commissions aujourd'hui.

Selon nous, la décentralisation a affaibli les approches sectorielles à la formation et à l'adaptation du fait que les conseils sectoriels négocient des ententes distinctes pour chaque province.

Les difficultés auxquelles nous avons fait face l'année dernière ne se sont pas évaporées du jour au lendemain. La Commission a ainsi davantage de raisons aujourd'hui de poursuivre ses travaux en vue de la mise en place d'une stratégie de formation qui rendra la formation accessible à tous les travailleurs et travailleuses, ainsi qu'un système garantissant la reconnaissance et la transférabilité des compétences partout au pays.

Forum des ministres du marché du travail

Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) est composé des ministres fédéral/provinciaux-territoriaux responsables des questions touchant le marché du travail. Son rôle est de favoriser la coopération et la consultation entre les gouvernements sur les questions et autres initiatives liées au marché du travail, au niveau national. Le Forum est coprésidé par le gouvernement fédéral et une des provinces ou un des territoires, et fonctionne selon un plan de travail continu de deux ans. Le titre de porte-parole revient à une province ou à un territoire par roulement, tous les ans, dans le sens est-ouest. La province de Québec siège en qualité d'observatrice au FMMT.

Le Forum assure la liaison avec d'autres organisations et forums concernés par les questions touchant le marché du travail, notamment, sans toutefois s'y limiter, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), et le Conseil provincial-territorial sur le renouvellement de la politique sociale.

Le Forum des ministres du marché du travail apporte son appui à des partenariats sur la planification et la prise de décisions aux niveaux national, régional et communautaire. Les membres du Forum apprécient les avantages qui découlent de leur association à la CCMMO. En tant que forum des ministres du marché du travail de toutes les provinces et des territoires, le FMMT occupe une position particulière qui lui permet de transmettre des données à la CCMMO sur une vaste gamme de questions touchant le marché du travail selon les points de vue régionaux et nationaux.

Les représentants provinciaux-territoriaux et fédéraux ont activement participé aux groupes de travail de la CCMMO au cours de l'année écoulée, ont pris part à la planification du Forum annuel des partenaires du marché du travail, et ont communiqué des données sur les programmes relatifs au marché du travail en vue de la préparation du catalogue de la Commission.

Durant l'année, les responsables provinciaux et territoriaux du marché du travail se sont concentrés sur la redéfinition de leurs rôles et responsabilités et de leurs relations avec le gouvernement du Canada dans le cadre de négociations d'ententes bilatérales sur le développement du marché du travail qui comprennent les changements découlant de l'adoption de la *Loi sur l'assurance-emploi* (en juillet 1996), ainsi que sur les propositions des provinces et territoires pour gérer le retrait du gouvernement fédéral de la formation, annoncé en novembre 1995. En date du 31 mars 1997, seules trois provinces (le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et

Terre-Neuve) avaient signé des ententes sur le développement du marché du travail. L'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon entamaient ou poursuivaient leurs négociations au cours de l'exercice 1997-1998, alors que la province de l'Ontario examinait toujours l'offre sans avoir commencé ses négociations.

Le FMMT a aussi d'autres activités telles que la préparation de rapports sectoriels et la mise en chantier de travaux sur un énoncé de vision sur le marché du travail à l'intention du Conseil ministériel sur la réforme et le renouvellement de la politique sociale; la mise à l'essai de changements novateurs aux programmes sociaux dans le cadre d'initiatives stratégiques; la coorganisation avec la Direction de la recherche appliquée de Développement des ressources humaines Canada du Forum annuel sur la recherche sur le marché du travail; la coorganisation avec la Direction de l'évaluation et de l'élaboration des données de DRHC du Forum d'évaluation annuel; la mise en application du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur par l'intermédiaire du Groupe de coordination de la mobilité de la main-d'œuvre et de la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers réglementés; ainsi que la planification et la mise en application d'un système interprovincial informatisé de gestion des examens.

Un groupe de travail composé de hauts fonctionnaires provinciaux-territoriaux et fédéraux examine le plan de travail du FMMT pour les exercices 1997-1998/1998-1999. Le plan de travail proposé comporte un examen des leçons tirées du programme conjoint fédéral/provincial-territorial d'initiatives stratégiques liées au marché du travail; la poursuite des travaux sur la mobilité de la main-d'œuvre; l'évaluation du Fonds de la province porte-parole; et un rapport sur les orientations futures du FMMT, notamment des liens avec d'autres forums tels que le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, les ministres des services sociaux et le Conseil ministériel sur la réforme et le renouvellement de la politique sociale.

En réponse aux orientations arrêtées par les premiers ministres, une stratégie exhaustive en matière d'emploi des jeunes a été entreprise par les provinces et territoires. Le gouvernement fédéral n'a toujours pas — pour le moment — entamé l'élaboration d'une vaste stratégie pancanadienne sur l'emploi des jeunes. Nous allons toutefois solliciter sa participation au cours de l'année à venir pour s'assurer des partenariats étroits et garantir ainsi que la coopération débouche sur des programmes efficaces et abordables destinés aux jeunes.

États financiers

Le 28 mai 1997

Rapport des vérificateurs

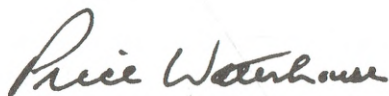
Au Conseil d'administration de

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

Nous avons vérifié le bilan de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre au 31 mars 1997 ainsi que l'état des recettes et dépenses et du surplus 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 1997 ainsi que les résultats de son fonctionnement pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus.

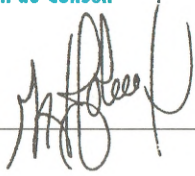


Comptables agréés

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

	31 mars	
	1997	1996
Actif		
Actif à court terme		
Encaisse	\$ 184 655	\$ 64 625
Fonds affectés (note 3)	20 000	20 000
Débiteurs	18 953	77 121
Frais payés d'avance	55 720	35 767
	<u>\$ 279 328</u>	<u>\$ 197 513</u>
Passif et surplus accumulé		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer	208 214	166 713
Recettes reportées	68 328	22 259
	<u>276 542</u>	<u>188 972</u>
Surplus accumulé	2 787	8 541
	<u>\$ 279 329</u>	<u>\$ 197 513</u>

Approuvé au nom du Conseil


Administrateur
Administrateur

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

Etats des recettes et dépenses et du surplus accumulé

	Exercice terminé le 31 mars	
	1997	1996
Recettes		
Subventions (<i>Développement des ressources humaines Canada</i>)	\$ 2 120 575	\$ 2 563 375
Forums spéciaux (<i>note 5</i>)	36 151	14 246
Divers (<i>note 6</i>)	26 159	15 160
Colloque sur les stages d'apprentissage	16 596	—
Intérêts	1 587	2 997
Publications	671	1 123
	2 201 739	2 596 901
Dépenses de projet		
Comités/groupes de travail/projets	1 014 208	248 053
Financement des groupes de référence (<i>note 7</i>)	214 086	302 000
Réunions du conseil et Conseil de soutien	94 418	72 653
Forum des Partenaires du Marché du Travail	113 392	37 613
	1 436 104	660 319
Frais généraux		
Salaires et charges sociales	254 975	621 009
Loyer (<i>note 8</i>)	239 093	286 994
Dépenses de déménagement	93 628	—
Fournitures de bureau et d'informatique et location de matériel	44 821	37 882
Téléphone	35 790	46 708
Honoraires professionnels et honoraires de consultation	35 652	20 852
Impression et communications	32 073	83 723
Déplacements	11 188	18 061
Affranchissement et messagerie	9 472	9 602
Frais de formation du personnel et cotisations	5 101	9 704
Assurances	3 082	4 287
Mobilier et matériel	2 677	2 032
Bibliothèque/publications	2 109	2 120
Frais bancaires	1 728	2 981
Indemnité de cessation d'emploi et dépenses reliées	—	574 563
Divers	—	1 275
	771 389	1 721 793
Total des dépenses de l'exercice	2 207 493	2 382 112
Excédent des recettes sur les dépenses (dépendances sur les recettes) de l'exercice	(5 754)	214 789
Surplus (déficit) accumulé à l'ouverture de l'exercice	8 541	(206 248)
Surplus accumulé à la clôture de l'exercice	\$ 2 787	\$ 8 541

Pour obtenir les notes afférentes aux états financiers, il suffit d'en faire la demande.

Publications

(depuis 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*

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

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

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

*La Commission canadienne de mise en valeur de la main-
d'œuvre — Rapport annuel 1993-1994, décembre 1994*

*Rapport de la CCMMO sur le plan de 1995 pour l'utilisation
des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives et
sur les programmes de 1995-1996, financés par le Trésor,
novembre 1994*

*Réforme des programmes de sécurité sociale :
Répercussions sur la formation et l'adaptation de la
main-d'œuvre, décembre 1994*

*Normes professionnelles — Position de la CCMMO,
janvier 1995*

*Revue de la mise en valeur de la main-d'œuvre.
Rapport de recherche no 6, février 1995 (Résumé)*

*L'équité dans l'apprentissage. Document de travail préparé
par le Comité national d'apprentissage de la CCMMO,
mars 1995*

*Normes de formation de la CCMMO, septembre 1995
(25 \$ les 100 exemplaires)*

*Développement de la carrière - Une stratégie nationale
naissante. Document de travail à des fins de discussion pré-
paré par la Fondation canadienne d'orientation de consul-
tation (FCOC) pour la CCMMO, janvier 1996*

*Réponse de la CCMMO à la Partie II du projet de loi
C-12, Prestations d'emploi et service national de
placement, mars 1996*

*Assembler les pièces du casse-tête : Deuxième étape...
Pour un système cohérent d'information sur le marché
du travail, mai 1996 (10 \$ l'exemplaire)*

*La Commission canadienne de mise en valeur de la main-
d'œuvre — Rapport annuel 1995-1996, septembre 1996*

*Développement de la carrière et de l'emploi : Principes,
stratégies et défis, janvier 1997 (6 \$ l'exemplaire)*

*Évaluation et reconnaissance des acquis, février 1997
(5 \$ l'exemplaire)*

*L'apprentissage en transition, avril 1997
(13 \$ l'exemplaire)*

Personnel

Lenore Burton, directrice exécutive
Ursule Critoph, associée principale
George Gritzotis, associé principal
Roman Habtu, associée principale
Julie MacDonald, secrétaire
André Macmaster, secrétaire administrative
Philémon Paquette, associé principal
Irum Parvez, comptable
Jocelyne Sévigny, secrétaire administrative
Bonnie Shiell, associée principale