

Le 13 octobre 2006

Les compétences en milieu de travail demeurent une priorité pour le gouvernement du Canada

Le 25 septembre, le gouvernement fédéral a annoncé une réduction des dépenses afin de respecter l'engagement pris dans son budget de 2006 de trouver un milliard de dollars en économies provenant des programmes et activités. Le Programme des conseils sectoriels n'a pas été directement touché par ces compressions. Les économies annoncées seront réalisées dans les quatre secteurs suivants : le financement de tiers en vue de favoriser leurs intérêts ou programmes qui ne sont pas efficaces; les fonds non utilisés de programmes qui ont déjà atteint leurs objectifs ou qui ont été moins utilisés que prévu; les programmes ou activités qui ne répondent pas aux priorités du gouvernement fédéral; et les économies découlant de la simplification ou de la consolidation des activités.

Cette annonce a été suivie dès le lendemain par la publication des plans et priorités de 2006-2007 de Ressources humaines et Développement social Canada. En ce qui a trait aux initiatives liées aux compétences et à la main-d'œuvre, les priorités s'établissent comme suit :

Développer et renforcer les initiatives relatives à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, ce qui comprend la future Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Appliquer la Stratégie des métiers et de l'apprentissage, ce qui comprend la Subvention aux apprentis.

Continuer à travailler avec les provinces et les territoires à l'accroissement de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur.

Développer et renforcer l'initiative des compétences essentielles et de l'alphabétisation en milieu de travail.

Améliorer et élargir l'incidence du Programme des conseils sectoriels et mettre à l'essai des modes nouveaux et novateurs de développement sectoriel des compétences.

Le rapport complet sur les plans et priorités est affiché sur le site suivant :

http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/hrsdcrhdsc/hrsdcrhdsc_f.asp.

Enquête annuelle de 2006 sur le rendement des conseils sectoriels

Les résultats de l'Enquête annuelle sur les indicateurs de rendement de 2006 indiquent clairement l'importance des activités réalisées par les conseils dans le but de donner suite aux questions touchant les ressources humaines :

dans 29 % des conseils sectoriels, 20 345 travailleurs ont suivi une formation en classe dans un établissement d'apprentissage ou d'enseignement pour satisfaire aux normes professionnelles ou de compétences qui avaient été élaborées ou rehaussées par les conseils sectoriels;

dans 21 % des conseils sectoriels, 16 601 travailleurs ont suivi une formation interne pour satisfaire aux normes professionnelles ou de compétences qui avaient été élaborées ou rehaussées;

8 221 personnes étaient inscrites à 86 cours propres à leur secteur ou programmes d'études établis par les conseils sectoriels;

3 069 employeurs ont établi ou modifié leurs programmes de formation interne en raison des efforts ou pressions des conseils;

on a dénombré 31 371 participants à 1 474 événements, ateliers, séminaires et conférences organisés par les conseils sectoriels dans le but de rehausser les compétences en milieu de travail;

17 716 personnes étaient inscrites aux 10 réseaux dotés de capacités d'apprentissage en ligne ou à distance mis au point par les conseils sectoriels.

En guise de soutien manifesté par l'industrie à l'égard du Programme des conseils sectoriels, les conseils sectoriels ont reçu un soutien externe de 70 465 641 \$ (contributions en espèces et en nature) de leurs secteurs. Au cours de la même période, le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada a investi la somme de 67 144 000 \$.

Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir

Lancée en janvier 2003, la campagne « Métiers spécialisés : Une carrière pour bâtir ton avenir » est un projet conjoint du Forum canadien sur l'apprentissage et de Compétences Canada. Dotée d'un financement de 12 millions de dollars sur une période de trois ans, la campagne a deux objectifs :

Positionner les métiers spécialisés comme premier choix de carrière dans l'esprit des jeunes, de leurs parents et des éducateurs.

Encourager plus d'employeurs à embaucher, former et maintenir en poste un plus grand nombre d'apprentis.

Le projet mise sur une campagne pancanadienne de trois messages publicitaires axés sur les jeunes et diffusés sur des chaînes de télévision qui s'adressent aux jeunes, dans les postes de radio de chaque province et territoire, dans les salles de cinéma ainsi que des bannières publicitaires sur Internet.

Plusieurs outils ont été élaborés, entre autres des brochures et des affiches; des annonces publicitaires sur cédérom; un guide de l'apprentissage; un guide de l'enseignant; un guide du programme des champions; un exposé sur cédérom faisant la promotion des métiers spécialisés; une trousse à outils de l'employeur; un séminaire destiné aux employeurs et un programme de reconnaissance des employeurs.

Les résultats d'une étude réalisée dans le cadre de la campagne indiquent qu'il reste encore du travail à faire – seulement 33 % des jeunes interrogés ont répondu qu'ils envisageaient de faire carrière dans les métiers spécialisés et seulement 18 % des employeurs interviewés ont des apprentis à leur service.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur cette campagne et des exemplaires des ressources et du matériel de promotion, consultez le site :

www.metiersspecialises.ca/Default.asp

Les peuples autochtones et la population active

L'Alliance des conseils sectoriels et le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada ont conjointement publié un feuillet d'information qui donne un aperçu statistique de la population autochtone au Canada et de sa participation au marché du travail. Dans l'ensemble, la population autochtone est plus jeune que le reste de la population canadienne. De plus, il apparaît clairement que la population autochtone est surreprésentée dans certaines professions, mais sous-représentée dans d'autres. Treize pour cent (13 %) des Autochtones sont employés dans l'administration publique (ce qui inclut l'administration des bandes), comparativement à 5,8 % seulement pour l'ensemble de la population active. À l'autre bout du spectre, à peine 2 % travaillent dans des domaines professionnels, scientifiques ou techniques, contre 6,3 % de l'ensemble de la population active.

Par ailleurs, les Autochtones ne sont pas embauchés au même salaire que d'autres Canadiens et ce, malgré les gains enregistrés au niveau des études par les Autochtones au cours des années. Le taux de chômage dans les réserves est plus de quatre fois supérieur à la moyenne canadienne. Le feuillet d'information fait également état des enjeux et des obstacles liés au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des Autochtones dans la population active; souligne les domaines clés où il faut porter une plus grande attention; et dresse une liste des initiatives fructueuses qui ont été lancées avec d'autres conseils sectoriels dans le but d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail.

Vous pouvez télécharger ce feuillet d'information à l'adresse <http://www.councils.org/tasc/nav.cfm?l=f>.

Pour de plus amples renseignements sur le travail du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, veuillez visiter leur site Web (<http://www.ahrdcc.com>).

Le CSIC souhaite la bienvenue à un nouveau membre du personnel

Le CSIC est heureux d'accueillir Alessandra Ferla au poste d'adjointe administrative à temps plein. Alessandra est parfaitement bilingue, a un baccalauréat en commerce et possède une vaste expérience dans le domaine administratif. Elle s'acquittera des fonctions de soutien administratif et logistique, assurera la mise à jour régulière de notre site Web et de nos bases de données et veillera au bon fonctionnement du bureau. Vous pouvez joindre Alessandra par courriel à a.ferla@cpisc-csic.ca.