



Rapport de colloque

Conseils sectoriels : l'avantage concurrentiel du Canada

Halifax, le 25 et 26 septembre 2005

Préparé par:

Le Conference Board du Canada

A préparé à:

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

janvier 2006

Table des matières

Introduction.....	3
Activités du symposium.....	3
Un symposium réussi.....	3
Réception d'accueil.....	4
M. Gilles Rhéaume—Vice-président, Politique, Affaires et Société, Le Conference Board.....	4
M. Don DeJong—Directeur général, Direction des partenariats en ressources humaines, RHDCC.....	4
Séance plénière d'ouverture.....	5
M. Alan Nymark—Sous-ministre, RHDCC.....	5
M. Jeffrey Simpson—Auteur et chroniqueur, The Globe and Mail.....	6
2e séance plénière.....	7
M. Louis Thériault—Directeur, Perspectives industrielles, Le Conference Board.....	7
M. Éric Parisien—Directeur, Programme des conseils sectoriels, RHDCC.....	8
Mme Guylaine Leblanc—Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle, Emploi-Québec.....	8
3e séance plénière.....	9
Johnny Sung—Chercheur supérieur attaché, University of Leicester.....	9
Arwen Raddon—Chercheure attachée, University of Leicester.....	9
Ateliers sur les initiatives des conseils sectoriels.....	9
1. <i>Des normes à l'apprentissage en cours d'emploi</i>	9
2. <i>Compétences qui influent sur la planification et les profits</i>	10
3. <i>Développer la main-d'œuvre de la prochaine génération</i>	10
4. <i>Compétences canadiennes et débouchés internationaux</i>	11
Séance plénière de clôture.....	11
M. Peter Larose—Directeur général, Politique et coordination des programmes, RHDCC.....	11
L'ANNEXE 2 : PROGRAMME—CONSEILS SECTORIELS : L'AVANTAGE CONCURRENTIEL DU CANADA.....	21
L'ANNEXE 3 : BIOGRAPHIES.....	24

Introduction

Les 25 et 26 septembre dernier, 200 participants ont assisté au symposium *Conseils sectoriels : l'avantage concurrentiel du Canada* tenu à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Cet événement *sur invitation seulement* était présenté par le Conference Board du Canada, en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Il réunissait des leaders des milieux des affaires, de l'éducation, du gouvernement et des syndicats afin d'examiner la contribution des conseils sectoriels du Canada à l'amélioration de la productivité de la nation.

Voir à l'Annexe 1 la liste des *participants* inscrits au symposium.

Activités du symposium

Le symposium a démontré que les entreprises, les employeurs, les travailleurs, les syndicats et différents secteurs de l'économie tirent profit de leur collaboration avec les conseils sectoriels. Les conférenciers des séances plénières et des séances en petits groupes ont expliqué qu'en encourageant les investissements visant à hausser le niveau de compétences des travailleurs, les programmes et interventions des conseils sectoriels aident des milliers d'entreprises canadiennes à réaliser qu'en investissant dans la formation, elles améliorent leur productivité et leur compétitivité. Des modèles de collaboration entre les programmes sectoriels nationaux, provinciaux et régionaux ont également été présentés. Finalement, on a présenté un survol comparatif de plusieurs initiatives internationales des conseils sectoriels en matière de compétences.

Les résultats du Projet de recherche sur les conseils sectoriels (PRCS) ont été communiqués, ce qui inclut :

- Huit études de cas sur les interventions des conseils sectoriels qui examinent l'incidence de programmes particuliers des conseils sectoriels sur la productivité et la profitabilité des entreprises;
- Trois énoncés de question visant à stimuler l'intérêt, la sensibilisation et la participation relativement aux conseils sectoriels et à leurs interventions et à inciter les conseils sectoriels à participer plus activement aux initiatives régionales et aux activités visant une formation plus exhaustive;
- Une analyse documentaire approfondie axée sur le facteur compétences en matière de productivité et de compétitivité et sur la manière dont les conseils sectoriels aident à répondre aux besoins des employeurs sur les plans de la compétence et de la main-d'œuvre.

Le programme du symposium incluait plusieurs séances plénières et débats d'experts, des ateliers sur les pratiques exemplaires des conseils sectoriels ainsi que des activités de réseautage, notamment la possibilité de visiter des stands présentant de l'information pertinente et des tables offrant de la documentation sur divers sujets : initiatives clés des conseils sectoriels, initiatives gouvernementales et activités régionales d'apprentissage et d'amélioration des compétences. L'événement était structuré de manière à promouvoir les occasions d'échanges d'idées et les possibilités d'améliorer l'approche des conseils sectoriels en matière de compétences et d'apprentissage au Canada.

Voir à l'Annexe 2 l'*ordre du jour* du symposium.

Un symposium réussi

Les participants étaient satisfaits de la variété des thèmes abordés ainsi que la qualité des conférenciers et des sujets présentés. Selon les commentaires recueillis, il semble que les ateliers sur les études de cas et la séance plénière d'ouverture, incluant le mot de bienvenue d'Alan Nymark et le discours-programme de

Jeffrey Simpson, ont été particulièrement appréciés. Les participants ont également fait bon accueil aux séances animées par Éric Parisien, Guylaine Leblanc et Louis Thériault sur l'élargissement de la portée des conseils sectoriels à l'échelle régionale et aux séances présentées par Johnny Sung et Arwen Raddon sur les stratégies sectorielles internationales en matière de compétences. De plus, tous les participants ont apprécié l'occasion qui leur était offerte de créer des réseaux avec des personnes qui partagent leur intérêt pour les initiatives de formation et d'éducation.

D'après les formulaires de commentaires, les participants étaient très satisfaits du symposium, le taux de satisfaction globale s'élevant à 4,4 sur 5.

De façon plus détaillée :

- Le symposium a pleinement répondu aux attentes des participants : note de 4,1/5.
- Les participants étaient satisfaits de la logistique et de l'organisation : note de 4,2/5.
- Les participants ont apprécié les occasions de réseautage offertes : note de 4,3/5.

Faits saillants du symposium

La section qui suit présente de brefs aperçus portant sur les principaux thèmes et idées issus des séances plénières, des débats d'experts et des ateliers.

Un bon nombre des communications présentées lors des séances plénières et des ateliers (incluant des notes d'allocation et des présentations PowerPoint) sont disponibles en version électronique sur le site suivant : www.conferenceboard.ca/sector/en/agenda.htm. Voir à l'Annexe 3 les notices biographiques des conférenciers d'honneur et des animateurs.

Réception d'accueil

M. Gilles Rhéaume—Vice-président, Politique, Affaires et Société, Le Conference Board

M. Rhéaume a souhaité la bienvenue aux participants et a parlé brièvement de l'importance d'avoir une main-d'œuvre hautement qualifiée et productive. Il a souligné qu'au Canada, une stratégie sectorielle ferme peut contribuer au succès continu et à la croissance durable de nos régions et de nos industries, en particulier le secteur pétrolier et gazier et celui des ressources naturelles. Le Canada a besoin de travailleurs qualifiés et productifs dans tous les secteurs pour remporter des succès, et les conseils sectoriels contribuent au développement de travailleurs compétents et talentueux.

M. Don DeJong—Directeur général, Direction des partenariats en ressources humaines, RHDCC

M. DeJong, qui travaille depuis 20 ans au développement du Programme des conseils sectoriels du Canada (PCS), a parlé de son expérience. Il a souligné que le succès des conseils sectoriels résulte de leur dynamisme et de leur capacité à gagner le soutien de nombreux partenaires – dont l'industrie, les systèmes de formation et tous les paliers de gouvernement – et à les faire participer activement. Cependant, M. DeJong a également noté que les succès sont trop rares au plan des programmes individuels et que le PCS et les conseils sectoriels doivent faire plus pour promouvoir leur valeur collective et en tirer profit.

M. DeJong a répondu aux cinq questions suivantes :

1. Qu'est-ce qui explique l'actuelle situation des conseils sectoriels et du PCS?
2. À qui peut ou doit incomber la responsabilité de créer des conseils sectoriels?
3. Quelles avenues reste-t-il à explorer [pour le PCS et les conseils sectoriels]?
4. Comment expliquez-vous le succès du PCS et des conseils sectoriels?
5. Quel conseil donneriez-vous à votre successeur?

Séance plénière d'ouverture

M. Alan Nymark—Sous-ministre, RHDC

M. Nymark a souhaité la bienvenue aux participants et les a remerciés de leur présence. Il a indiqué que presque tous les conseils sectoriels du pays étaient représentés au symposium, qui est le premier rassemblement du genre à être organisé.

L'économie du savoir

M. Nymark a souligné que l'économie d'aujourd'hui capitalise sur les ressources intellectuelles et que les études postsecondaires (formation collégiale, universitaire et en cours d'emploi) deviennent rapidement un préalable pour qui veut accéder et participer de façon soutenue au monde du travail. Les deux tiers des nouveaux emplois exigent un grade, un diplôme ou un certificat de compétences. Il est donc urgent que le Canada donne à toute personne qualifiée la possibilité d'aller aussi loin que son talent le lui permet. Il doit également s'assurer que son système de formation est plus inclusif et répond mieux aux besoins d'apprentissage et de compétences du marché du travail.

Le défi des compétences

Le marché du travail canadien fait face à de nombreux défis, dont les suivants : une main-d'œuvre vieillissante, le défi d'attirer des travailleurs étrangers, un écart de productivité de la main-d'œuvre de 20 à 25 pour cent par rapport aux États-Unis et l'émergence de la Chine en tant que prochaine superpuissance économique. S'il veut exceller dans cette nouvelle réalité, le Canada a besoin de travailleurs hautement qualifiés capables de s'adapter à des environnements changeants. D'une façon plus particulière, les employeurs canadiens doivent investir dans les compétences de leurs travailleurs aux plans de l'alphabétisme, du calcul, de la communication et de l'informatique. Pourtant, ils ne le font pas autant que les employeurs d'autres pays. Nous sous-investissons – et c'est particulièrement le cas des petites entreprises – dans la formation en cours d'emploi et dans le développement des compétences essentielles. (Le Canada a glissé de la 12^e à la 20^e place sur le plan international pour ce qui est de l'importance accordée par les entreprises à la formation parrainée par l'employé.)

Réponse du gouvernement fédéral

Le gouvernement canadien continue de favoriser activement le développement du capital humain par le truchement des conseils sectoriels et d'autres investissements majeurs en formation et en apprentissage. Plus que jamais, des programmes sont élaborés pour établir un régime axé sur la demande afin de répondre efficacement aux besoins des employeurs et des secteurs industriels (au lieu de mettre l'accent exclusivement sur l'offre de main-d'œuvre). La Stratégie des compétences en milieu de travail, par exemple, dispose d'un budget de 125 millions de dollars répartis sur trois ans pour entreprendre la mise en œuvre de programmes et de services qui aident les Canadiens à acquérir les compétences requises pour trouver et conserver des emplois rémunérateurs et répondre aux besoins des employeurs afin que les entreprises restent productives et concurrentielles.

Les conseils sectoriels font également leur part pour régler les problèmes liés aux compétences au Canada. Comptant au sein de leur effectif plus de 294 000 employeurs, plus de 100 syndicats et presque 200 associations d'employeurs, ils ont une forte incidence sur la formation en milieu de travail et sur les systèmes de formation au Canada. Ce n'est toutefois qu'un début. Il est certes extraordinaire que les conseils sectoriels aient eu une incidence positive sur des centaines de milliers de travailleurs, mais il y a encore des millions de Canadiens faiblement alphabétisés et sans compétences de base qui occupent présentement un emploi et qui ont besoin de formation.

Le défi

Le Canada ne connaîtra des percées importantes dans la formation en cours d'emploi qu'au moment où un plus grand nombre d'entreprises, grandes et petites, commenceront à prendre la question au sérieux. Peu importe les sommes consacrées par le gouvernement canadien au développement des compétences (ce qui est déjà tout un défi), la solution au problème du Canada sur le plan des compétences n'est pas seulement une question d'argent. Il faut une participation active des entreprises. Les conseils sectoriels sont des catalyseurs grâce auxquels ce sera possible. Ils jouent un rôle fondamental en tant que représentants de la demande. Le défi est de trouver des façons d'établir un plus grand nombre de liens dans les milieux de travail et de changer les attitudes et les comportements des employeurs canadiens envers les initiatives en matière de compétences et de formation.

M. Jeffrey Simpson—Auteur et chroniqueur, The Globe and Mail

M. Simpson a souligné que si le Canada veut prospérer dans l'actuel contexte de mondialisation, il doit autant que possible créer des liens au niveau international et être ouvert sur l'extérieur. Il doit également investir et s'engager dans le développement de son capital humain – et la base de ce développement, c'est l'apprentissage, tant en milieu de travail que dans le système d'éducation public. S'il veut demeurer concurrentiel, le Canada doit penser et agir « globalement » et reconnaître que dans le contexte de la mondialisation, ce sont les pays qui possèdent la main-d'œuvre la mieux formée qui réussiront. Nous ne pourrions aborder facilement le vieillissement de la population ni relever le défi économique mondial si ceux qui ont un emploi ne travaillent pas mieux et de façon plus judicieuse.

Pourtant, séparer la rhétorique de la réalité représente tout un défi. Le Canada présente l'un des plus hauts taux de participation à l'éducation formelle des pays de l'OCDE, mais il est en dessous de la moyenne par rapport à ces pays pour la participation à l'éducation permanente. Productivité, innovation et apprentissage sont des mots qui reviennent souvent dans les discours gouvernementaux – mais pas plus que tous les autres. M. Simpson a fait remarquer « qu'un gouvernement qui a une multitude de priorités n'est pas vraiment concentré sur ses activités. Lorsque tout est une priorité, cela veut dire qu'en réalité, rien ne l'est. » Dans une récente allocution, le premier ministre a énuméré 15 priorités urgentes avant de mentionner la productivité, l'innovation et l'apprentissage. Le fait est que dans la longue liste des priorités en matière de dépenses, les programmes liés à l'apprentissage ne sont pas au premier plan. Le montant de 41 milliards de dollars pour les soins de santé et celui de 30 milliards pour la péréquation ne font pas grand-chose pour aider l'apprentissage au pays.

M. Simpson a indiqué que le développement du capital humain doit être au cœur des pourparlers à l'échelle nationale (l'apprentissage doit être pour tous, répondre aux besoins de tous et être adapté aux capacités de tous), tant pour les gouvernements que pour le secteur privé. Et pourtant, ce n'est pas le cas. Il y a 25 ans par exemple, les gouvernements canadiens dépensaient deux dollars pour les soins de santé pour chaque dollar consacré à l'éducation postsecondaire. En 2004, cette proportion en était rendue à quatre dollars pour les soins de santé contre un dollar pour l'éducation postsecondaire. Les soins de santé

sont dans une grande mesure un produit consommable alors que l'éducation et la formation sont des investissements.

Pendant de nombreuses années, le secteur privé n'a pas pris les mesures nécessaires pour promouvoir et financer la formation et le développement des compétences (les secteurs de la sidérurgie, de l'automobile et des banques représentant toutefois des exceptions notables). Cependant, le secteur privé canadien en général « ne comprend pas » l'importance de la formation et, notamment, plus l'entreprise est petite, plus l'engagement envers la formation est faible. Mais la productivité de notre pays dépend en partie de ce type de formation, parce que les compétences de haut niveau permettent d'améliorer notre capacité à être concurrentiels dans ce monde interdépendant. Il y a des choix à considérer quand on cherche des façons de faire augmenter l'investissement du secteur privé dans le développement du capital humain, par exemple : accorder des réductions d'impôt touchant les sociétés mais en reliant ces réductions à la formation des employés, accorder des crédits d'impôt pour la formation, réduire les charges sociales, permettre à ceux qui cotisent au régime d'assurance-emploi d'utiliser leurs cotisations à des fins de formation et augmenter le nombre de programmes de formation gouvernementaux.

M. Simpson s'est réjoui du fait que l'apprentissage préoccupe certains conseils sectoriels, mais il a souligné que ce ne sera pas facile car la presse en général ne manifeste pas le moindre intérêt à cet égard et qu'il n'y a pas non plus assez de politiciens qui s'y intéressent, en partie parce que les investissements dans l'apprentissage ne paient pas de dividendes à court terme.

2e séance plénière

M. Louis Thériault—Directeur, Perspectives industrielles, Le Conference Board

« Bref survol des secteurs industriels canadiens et de leur importance pour l'économie du Canada et des régions »

M. Thériault a parlé de l'importance des secteurs industriels canadiens pour l'économie. Il a indiqué trois grands facteurs mondiaux qui modifient toutes les économies :

- Démographie :
 - a. Le Nord est vieillissant; le potentiel de croissance est maintenant de 2 pour cent ou moins dans les pays industrialisés;
 - b. Le Sud émerge; la population jeune y est en forte croissance et de meilleures politiques économiques ont été mises en place;
 - c. L'envol du BRIC – Brésil, Russie, Inde et Chine.
- Transformation économique – deux importantes forces structurelles sont à l'œuvre :
 - a. Déséquilibres globaux
 - b. L'évolution vers un système de « commerce d'intégration » : passer d'un environnement commercial traditionnel (matières premières, IDE et politique axée sur les exportations) à un commerce d'intégration (diminution des barrières au commerce et à l'investissement, rationalisation de la production, émergence de chaînes d'approvisionnement globales et augmentation de la teneur étrangère des exportations et de la production).
- Développement durable :
 - a. Changements climatiques;
 - b. Économie du pétrole;
 - c. Vérité des prix.

M. Thériault a également démontré de quelle manière ces facteurs ont une incidence sur les secteurs industriels et les régions du Canada. Il a pris l'exemple de l'industrie des produits du bois, soulignant qu'au Québec, cette industrie est aux prises avec des contraintes d'approvisionnement et des conflits politiques tandis qu'en Colombie-Britannique, elle est freinée par une infestation de dendroctones du pin ponderosa et une offre excédentaire. En dernier lieu, M. Thériault a souligné que même s'il y a des problèmes communs (p. ex. concurrence, ralentissements et différends commerciaux), les solutions doivent être régionales.

M. Éric Parisien—Directeur, Programme des conseils sectoriels, RHDC

Mme Guylaine Leblanc—Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle, Emploi-Québec

«L'Intervention sectorielle : une approche partenariale»

M. Parisien et Mme Leblanc ont fait remarquer que l'approche sectorielle permet à tous les partenaires et intervenants d'un secteur de collaborer pour venir à bout des défis (comme la mondialisation). L'approche sectorielle de chacun des paliers de gouvernement doit s'adapter et évoluer afin de répondre à ces défis ainsi qu'aux réalités des différents secteurs. Lorsque la collaboration est bonne, les différents paliers de gouvernement peuvent susciter un réel avantage concurrentiel dans un secteur par leur interaction axée sur la collaboration, ce qui fait que $1 + 1 = 3$.

Les interactions sont nombreuses entre les conseils sectoriels du Canada et les comités sectoriels de main-d'œuvre du Québec, y compris dans les secteurs suivants : aérospatiale, entretien des aéronefs, services d'entretien et de réparation automobile, camionnage, mines, tourisme, bois d'œuvre, environnement, alimentation et technologies de l'information et des communications. Les types de collaboration sont nombreux et variés, notamment :

- **Reconnaissance** : Il existe plusieurs liens entre le Conseil des ressources humaines du logiciel (CHRL) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences) au Québec – p. ex. traduction et distribution nationale d'un guide en ressources humaines par TechnoCompétences et promotion du *Modèle de profil des compétences professionnelles* élaboré par le CHRL partout au Québec.
- **Collaboration à des projets communs** : Par exemple, le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC) travaille présentement à la mise en œuvre au niveau national d'un projet élaboré par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier du Québec (Camo-Route).
- **Participation aux conseils d'administration des deux instances** : Par exemple, le directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences) siège au conseil d'administration du Conseil sectoriel canadien des plastiques. Les deux groupes participent également ensemble à divers salons des carrières et foires commerciales pour représenter leur secteur.

M. Parisien et Mme Leblanc ont souligné que les entreprises et les travailleurs sont la pierre angulaire de l'approche sectorielle. Celle-ci offre à tous les partenaires concernés la possibilité d'adapter les pistes d'action et les interventions au contexte particulier de chacun des secteurs. En dernier lieu, ils ont noté que les exemples de coopération entre les conseils sectoriels canadiens et les comités sectoriels de main-d'œuvre du Québec donnent des résultats positifs... et ont démontré que $1+1=3$.

3e séance plénière

Johnny Sung—Chercheur supérieur attaché, University of Leicester

Arwen Raddon—Chercheure attachée, University of Leicester

« *Initiatives internationales des conseils sectoriels : thèmes et questions* »

M. Sung et Mme Raddon ont présenté les résultats de leur projet de recherche international sur les initiatives des conseils sectoriels. Leur étude a porté sur des initiatives menées en Australie, au Canada, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Nouvelle Zélande, à Singapour, en Afrique du Sud et aux États-Unis. Ils ont consulté plus de 170 personnes. Leur communication traitait de deux pays en particulier, les Pays-Bas et la Nouvelle-Zélande, et portait sur les questions clés suivantes :

- Comment faire augmenter la demande et l'investissement en matière de compétences. Les conseils sectoriels peuvent inciter les employeurs à participer à la définition des compétences, à la détermination des besoins en compétences, à l'établissement des objectifs stratégiques en développement des compétences pour un secteur donné et à l'offre de stimulants financiers.
- Le rôle et le financement des conseils sectoriels. Les différents rôles des conseils sectoriels (p. ex. programmes et services) ont une incidence sur les niveaux et les sources de financement dont ils disposent. Il faut tenir compte de la position relative occupée par les conseils sectoriels dans l'ensemble du cadre des compétences lorsqu'ils définissent leur rôle et cherchent à obtenir du financement.
- La gouvernance et les arrangements relatifs au rayonnement géographique. Le niveau de financement et la portée de l'efficacité des conseils sectoriels subissent l'influence des modèles de gouvernance utilisés (p. ex. système de gouvernement à un palier et à deux paliers) et le rayonnement géographique des programmes et services d'un conseil sectoriel. Il faut également comprendre la puissance et l'impact des conseils sectoriels par rapport à d'autres organismes nationaux et régionaux.
- Amélioration du développement économique. Les conseils sectoriels ont un rôle important à jouer aux plans suivants : favoriser le changement structurel dans un secteur, renforcer les secteurs émergents, créer une culture et des normes de formation, reconnaître les compétences et améliorer le niveau des profils de compétences nationaux.
- Relations avec les fournisseurs de compétences. Les conseils sectoriels ont la possibilité d'être à la fois chefs de file et collaborateurs au sein du cadre des compétences et par rapport aux autres fournisseurs de compétences. De plus, ils peuvent être vus comme des rivaux (on peut dire que c'est une position avantageuse pour ce qui est d'améliorer une culture de la formation).

Ateliers sur les initiatives des conseils sectoriels

1. *Des normes à l'apprentissage en cours d'emploi*

M^{me} **Barbara Kirby**, Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CCEA)
Système de normes professionnelles et d'accréditation pour l'entretien des aéronefs

Cette étude de cas portait sur les avantages des normes professionnelles et du système d'accréditation du CCEA ainsi que sur leurs effets sur l'industrie de l'entretien des aéronefs et de la construction aérospatiale au Canada. Elle examinait également comment ce système affecte la capacité des individus et des organisations à performer. Les normes et le système d'accréditation du CCEA sont un bon exemple de collaboration entre un conseil sectoriel et des partenaires clés de l'industrie en vue

de résoudre de pressants problèmes de ressources humaines d'une manière opportune, professionnelle et concertée.

M^{me} Jennifer Steeves, Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (SERAC)
Programme de formation interactive à distance pour la réparation automobile (FID)

Cette étude de cas portait sur les avantages du programme FID ainsi que sur l'impact qu'il exerce sur l'industrie de la réparation automobile au Canada. Elle examinait également la façon dont le programme FID améliore la capacité de rendement tant des organisations que des employés. Le programme est un système d'apprentissage inclusif et peu coûteux qui peut être utilisé par tous les employés, quel que soit l'endroit où ils travaillent. En contribuant à la formation d'employés plus efficaces, productifs, instruits et informés, en faisant diminuer le taux d'erreurs et en améliorant les taux de satisfaction et de fidélisation de la clientèle, ce programme peut aider les ateliers de réparation à améliorer leurs bénéfices.

2. Compétences qui influent sur la planification et les profits

M^{me} Linda Gauthier, Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC)
Apprendre la Route

Cette étude de cas portait sur les avantages du programme *Apprendre la route* du Conseil canadien des ressources humaines en camionnage ainsi que sur ses effets sur l'industrie du camionnage au Canada. Élaboré en collaboration avec des intervenants clés de tout le pays, le programme forme les nouveaux venus dans l'industrie du camionnage. Il est l'un des seuls programmes de formation des routiers reconnu à l'échelle nationale et il permet d'obtenir une certification transférable basée sur des normes nationales.

M. George Gritziotis, Conseil sectoriel de la construction (CSC)
Le programme d'information sur le marché du travail de la construction (IMT)

Cette étude de cas portait sur l'impact et les avantages du programme IMT et expliquait de quelle manière ce programme pourrait être adapté ou reproduit par d'autres programmes des conseils sectoriels. Le programme IMT du CSC fournit à l'industrie de la construction, au gouvernement et aux autres intervenants un accès opportun à l'information et à l'analyse en élaborant des prévisions sur les besoins en main-d'œuvre, en évaluant et en précisant les besoins de formation et en prévoyant les mouvements de travailleurs entre les provinces. Son succès tient au fait qu'il s'attaque aux problèmes, tout en répondant aux besoins de l'industrie de la construction et en s'assurant que la collecte des données, l'analyse des résultats et la plate-forme de livraison sont faciles à utiliser, confidentielles et efficaces.

3. Développer la main-d'œuvre de la prochaine génération

M^{me} Wendy Swedlove, Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)
Programme Emplois Clés en main, une porte ouverte sur le tourisme

Cette étude de cas portait sur l'impact et les avantages du programme *Emplois Clés en main* du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT) sur les entreprises de l'industrie canadienne du tourisme. S'intéressant particulièrement au programme mis en œuvre en Saskatchewan, elle examinait les répercussions du programme sur la capacité qu'ont les organismes de maximiser leur potentiel en matière de ressources humaines et d'attirer de nouveaux travailleurs qualifiés et informés dans l'industrie. Elle explorait également la possibilité que les « clés du succès » du programme puissent proposer un modèle que les autres conseils sectoriels pourraient adapter ou reproduire.

M. Paul Swinwood, Conseil des ressources humaines du logiciel (CRHL)
Programme nationale d'Associé de Soutien de Technologies de l'Information (ASTI)

Cette étude de cas portait sur les avantages du programme ASTI et sur ses effets sur les apprenants, les modes d'apprentissage et les entreprises au Canada. Elle déterminait en outre les nombreux défis que les conseils sectoriels peuvent avoir à relever dans leur collaboration avec les systèmes d'éducation. Le programme ASTI offre aux étudiants la possibilité de suivre une formation pratique et expérientielle en TI et leur permet d'établir des liens significatifs entre leurs nouvelles connaissances et la façon dont ils pourraient ultérieurement les appliquer à un travail ou à des études.

4. Compétences canadiennes et débouchés internationaux

M. Grant Trump, ECO Canada
Projet Stages de compétences environnementales (SCE) d'ECO Canada

Cette étude de cas portait sur les répercussions et les avantages qui ont découlé du projet Stages de compétences environnementales (SCE) d'ECO Canada pour les entreprises du secteur environnemental du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse. Elle examinait comment le projet SCE influe sur la capacité des organismes à maximiser le potentiel de leurs ressources humaines, à recruter et former du personnel qualifié et à contribuer au renforcement de l'économie locale. Elle décrivait également les « clés de la réussite » de ce projet considéré comme un modèle que les autres conseils sectoriels et organismes pourraient adapter ou reproduire.

M^{me} Caroline Tompkins, Forum pour la formation en commerce international (FITT)
Le programme FITThabilitéés

Cette étude de cas portait sur l'impact et les avantages du programme FITThabilitéés sur les activités liées au commerce international du Canada. Elle explorait notamment la façon dont le programme touche les individus et influe sur les organisations pratiquant l'importation et l'exportation de biens et services. Elle envisageait également les « clés du succès » du programme et son potentiel en tant que modèle pour d'autres programmes des conseils sectoriels. Le programme FITThabilitéés et l'accréditation PACI attestent l'engagement des individus envers le commerce international. Ils rendent les individus plus aptes à s'attaquer aux tâches internationales en les faisant se pencher sur tous les aspects du commerce international par la combinaison de l'apprentissage en classe et de l'apprentissage expérientiel.

Séance plénière de clôture

M. Peter Larose—Directeur général, Politique et coordination des programmes, RHDCC

« L'avenir des conseils sectoriels du Canada »

Dans son mot de clôture, M. Larose a remercié les participants et les conférenciers d'avoir participé aux activités de la journée et d'avoir soulevé d'importants thèmes et enjeux. Les discussions et les communications de la journée ont offert de nombreuses idées et approches visant l'amélioration du programme des conseils sectoriels.

M. Larose a souligné que l'objectif de cet événement était d'enclencher la revitalisation du Programme des conseils sectoriels. Au même moment, la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences annonçait la création de quatre nouveaux conseils sectoriels : Alimentation, Police, Secteur bénévole et Imprimerie, ce qui porte leur nombre à 31. Désormais, les conseils sectoriels couvrent environ 48 pour cent de la main-d'œuvre.

M. Larose a terminé la séance, et l'événement, en lançant un défi. Le PCS sera prêt à mettre le premier dollar d'investissement pour un programme ou service si les conseils sectoriels peuvent trouver le deuxième dollar afin d'assurer le succès et le soutien à long terme de toutes les initiatives des conseils sectoriels.

L'ANNEXE 1 : PARTICIPANTS INSCRITS

Ather Akbari
Professor
Saint Mary's University

Michael Allen
Manager, Training Services
Markel Insurance

Brad Anderson
Executive Director
Alberta Chamber of Resources

Lisa Anderson
Executive Director
Nova Scotia Fisheries Sector Council

Susan Annis
Executive Director
Cultural Human Resources Council

Kelly Archer
Senior Policy Analyst,
Sector Council Program
Human Resources and Skills Development Canada

Catherine Arseneau
Manager Skill Development, Apprenticeship Training
and Skill Development
Nova Scotia Department of Education

Leanne Bartlett
Project Officer
Canadian Manufacturers & Exporters

Brent Baxter
Manager, Pollution Prevention
Nova Scotia Environment and Labour

Elizabeth Beale
President and Chief Executive Officer
Atlantic Provinces Economic Council

Lori Beech
Director Workforce Development
IMR Sector Council

Philip Bélanger
Senior Sectoral Consultant
New Brunswick Department of Training and
Employment Development

Joseph Black
Executive Director
Manitoba Department of Advanced Education and
Training

Michael Bloom
Executive Director, Strategic Projects and Initiative &
Education and Learning and
The Conference Board of Canada

Dennis Bobiy
President
D. Bobiy & Associates Inc.

Mark Booth
Vice President Repair Services
Atlantic Turbines Inc.

Holly Boston
Executive Director
Nova Scotia Regional Development Authorities
Association

Tamarah Boucher
Recruiter, Payroll & Benefits
Sunbury Transport Benefits

Louise Boudreau
Program Administration Officer
Nova Scotia Department of Education

Paul Brennan
Director, Community and Corporate Relations
Association of Canadian Community Colleges

Garry Bridge
Dean, School of Applied Media and Information
Technology
The Northern Alberta Institute of Technology

Charles Brimley
Executive Director
Canadian Plastics Sector Council

Normand Brunelle
Gérant
Centre Excellence en Informatique

Andrew Cardozo
Executive Director
The Alliance of Sector Councils

Detry Carragher

Conseils Sectoriels : L'avantage Concurrentiel du Canada Symposium Report
Halifax, Le 25 et 26 septembre 2005

HR Advisor
PEI Atlantic Shrimp Corp. Inc.

Diana Carter
Executive Director
Child Care Human Resources
Sector Council

Patricia Catto
Director Human Resources
Oxford Frozen Foods

Bob Charlton
Manager Employment Programs
Human Resources and Skills Development Canada

Heather Chase
Project Manager, Labour Force Development
Enterprise Network

Fatema Chhil
Director Marketing and Skills Management
Canadian Aquaculture Industry Alliance

Claude Chouinard
Directeur Général
Camo-route inc.

Brian Clewes
Chief Executive Officer
BC Industry Training Authority

Renald Comeau
Manager
Woodworking Centre of Excellence

Louise Comeau
Directrice générale de la SDBA
Réseau de développement économique et
d'employabilité (RDÉE)

Graham Conrad
Executive Director
Nova Scotia Retail Gasoline Dealers' Association

Bob Cook
Executive Director
Canadian Technology Human Resources Board

Robert Cormier
Chargé de projets, Faculté d'administration
Université de Moncton

Nathalie Coté
Agente de projet
Comité sectoriel de main-d'oeuvre des pêches maritimes

Catherine Cottingham
Project Manager, Human Resources
Canadian Electricity Association

Joan Crawford
Executive Director and
Chief Executive Officer
Motor Carrier Passenger Council of Canada

Don Cudmore
Executive Director
Tourism Industry Association of PEI

Hal Davies
Executive Committee
Aerospace and Defence Industries Association of Nova
Scotia

Marjorie Davison
Director, Apprenticeship Training & Skill Development
Nova Scotia Department of Education

Beverley Day
Manager Training & Development for Support Services
Atlantic Health Sciences Corporation

Don DeJong
Director General, Human Resources Partnerships
Human Resources and Skills Development Canada

Ken Dishaw
Director, Human Resources
Saskferco Products Inc.

Charles Dixon
Manager Strategic Alliances
Human Resources and Skills Development Canada

Paul Dixon
Associate Vice-President Enrolment Management
Saint Mary's University

Laurie Edwards
Director of Learning & Workforce Services
Nova Scotia Community College

Janet Everest
Executive Director
Health Care Human Resource Sector Council

Pierre Favron
Directeur régional, Initiatives stratégiques
Ressources humaines et développement des
compétences Canada

Susan Francolini
Policy Analyst
Industry Canada

Christian Galarneau
Coordonnateur
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des
portes et fenêtres

Marc Gallant
Construction Manager - Atlantic Region
Sayers & Associates Limited

Linda Gauthier
Executive Director
Canadian Trucking HR Council

Roger Gervais
Président-directeur général
Centre international pour le développement de
l'inforoute en français

Paul Gillis
Director, Policy and Research
Atlantic Canada Opportunities Agency

Adèle Girard
Directrice générale
Conseil québécois des ressources humaines du tourisme

Stuart Gourley
Senior Executive Director, Skills and Learning Branch
Nova Scotia Department of Education

Darlene Grant Fiander
Executive Director
Nova Scotia Tourism Human Resource Council

Gary Greenman
Executive Director
The Alliance of Sector Councils

Jennefer Griffith
Marketing and Communications Officer
National Seafood Sector Council

George Gritziotis
Executive Director
Construction Sector Council

Geoff Gruson
Executive Director
Canadian Police Sector Council

Réjean Hall
Directeur, Bureau de soutien à l'innovation
Université de Moncton

Herman Hansen
Employee Relations Manager
Boeing Canada Technology Ltd.

Tommy Harper
Manager
Nova Scotia Forestry Human Resource Sector Council

Ted Harvey
President
SPR Associates Inc.

Bernie Hatt
Assistant Service Manager
Canadian Tire

Edmund Hayden
Director, Policy, Planning and Evaluation Division
Newfoundland and Labrador Department of Human
Resources, Labour and Employment

Robert Haynes
Vice-President, Human Resources
SaskEnergy Incorporated

Nancy Healey
Executive Director
Hospitality Newfoundland and Labrador

Paul Hebert
Executive Director
Mining Industry Training and Adjustment Council
Canada

Barb Heise
Academic Director, Skills Initiatives
Saskatchewan Institute of Applied Science and
Technology

Kelly Henderson
Executive Director
Trucking Human Resource Sector Council

Paul Holden
Director, Industry Training Partnerships
Manitoba Advanced Education and Training

Mike Hollihan
President
Aerospace and Defence Industries
Association of Nova Scotia

Les Holloway
National Representative
CAW-Canada

Kevin Horsman
President
Bay Tech Institute of Trades and
Technology Group

Gerald Ingersoll
Chief Learning Officer
New Brunswick Department of Training and
Employment Development

Karen Jackson
Assistant Deputy Minister, Workplace Skills
Human Resources and Skills Development Canada

Robin Jardine
Skill Development Coordinator
Nova Scotia Department of Education

Lynn Johnston
Executive Director
Canadian Society for Training and Development

Richard Joseph
Executive Director
Nova Scotia Environmental Industry Association

John Kavanagh
Director, Intergovernmental Affairs and Coordination
Atlantic Canada Opportunities Agency

Janet Kennedy
Director, Human Resources
Michelin North America (Canada) Inc.

Mary Kenny
Executive Director
Atlantic Home Building and Renovation Sector Council

Ben Kilfoil
Department Head
New Brunswick Community College

Barbara Kirby
Manager of Accreditation
Canadian Aviation Maintenance Council

Cheryl Knight
Executive Director & Chief Executive Officer
Petroleum Human Resources Council of Canada

H. John Knuble
Vice-President, Nova Scotia
Atlantic Canada Opportunities Agency

Keith Lancaster
Executive Director
Canadian Apprenticeship Forum

Patricia Lapierre
Directrice Générale
CSMO du commerce de détail

Carolle Larose
Directrice Générale
CSMO des services automobiles

Gail LaRose
National Coordinator
Canada Career Information Partnership

Peter Larose
Director General, Program Policy and Coordination
Human Resources and Skills Development Canada

Betty Ann Lavallée
Chief
New Brunswick Aboriginal Peoples Council

Barbara Lawless
Director, Trades and Apprenticeship
Human Resources and Skills Development Canada

Guyline Leblanc
Directrice générale adjointe à l'intervention Sectorielle
Emploi-Quebec

Raymond LeFort
Program Administrative Officer
Nova Scotia Department of Education

Kelly Lendsay
President
Aboriginal Human Resource Development Council of
Canada

Edward Leslie
Executive Director
New Brunswick Society of Certified Engineering
Technicians and Technologists

Conseils Sectoriels : L'avantage Concurrentiel du Canada Symposium Report
Halifax, Le 25 et 26 septembre 2005

Richard Lipman
President
Wood Manufacturing Council

Heather MacLean
Project Officer
Atlantic Provinces Trucking Association

Kathy Livingstone
Director, Training and Education
Tourism Industry Association of P.E.I.

Claude Mailloux
Directeur Général
Comité Sectoriel Maritime

Clarence Lochhead
Senior Researcher
Canadian Labour and Business Centre

John Markowsky
Manager, Major Projects Planning
Manitoba Hydro

Marjolaine Loiselle
Présidente
Commission des partenaires du marché du travail

John Mavrak
President
Council for Automotive Human Resources

H. Joseph Lord
Vice-President, Finance
Minas Basin Pulp and Power Company Limited

John Mayich
Learning Advisor
Department of National Defence

Dave Luck
Policy Analyst
Human Resources and Skills Development Canada

Robert McCharles
Managing Partner
Dillon Consulting Limited

Carol Lumb
Director Saskatchewan Tourism Education Council
Tourism Saskatchewan

Lynn McDonagh
Manager, Operations
Nova Scotia Tourism Human Resource Council

Sheila Lund MacDonald
Human Resource Director
PEI Association of Sector Councils

Sandra Mckenzie
Director, Labour Market Partnerships
Nova Scotia Department of Education

Ellyn Lyle
Coordinator/Instructor
Cavendish Farms

Dave Miller
Manager, Personnel & Safety
Eassons Transport

Margaret Lynas
Executive Director
Nova Scotia Construction Sector Council (non-residential)

Judith Moses
Partner
Judith Moses Consulting Group

Gaelyne MacAulay
PLA Services Coordinator, Workplace Education PEI
Prince Edward Island Department of Education

Debbie Mountenay
Manager, Administration & Industrial Benefits
Canada Nova Scotia/Offshore Petroleum Board

Keith MacDonald
Project Manager, Atlantic Canada
ECO Canada

Conrad Murphy
Business Leader, Business Development Department
Bow Valley College

Brit MacKinnon
Director, Community and Labour Development
Department of Development and Technology, PEI

Michael O'Grady
Director of Programs
Holland College

David Maclean
Dean, Faculty of Forestry
University of New Brunswick

Jim O'Handley
Academic Chair
Nova Scotia Community College

Cheryl O'Toole
Director, Strategic Services, New Brunswick Region
Human Resources and Skills Development Canada

Margaret Overland
Manager
Alberta Human Resources and Employment

Cheryl Paradowski
Executive Director
Canadian Food Industry Council

Daniel Parent
Adjoint à la coordination de l'information et des
intervention sectorielle
Emploi-Quebec

Éric Parisien
Director, Sector Council Program
Human Resources and Skills Development Canada

Jacques Pelletier
Executive Director
Canada Career Consortium

Fred Phelan
Economist
Human Resources and Skills Development Canada

D'Arcy Phillips
Chief Executive Officer
Manitoba Aerospace Human Resources Coordinating
Committee

David Plante
Vice-President, New Brunswick Division
Canadian Manufacturers & Exporters

Tina Pomroy
Human Resources Program Manager
Canadian Manufacturers & Exporters

Judith Potter
Director, College of Extended Learning
University of New Brunswick

Judy Purcell
Skill Development Coordinator
Nova Scotia Department of Education

Arwen Raddon
Research Fellow, Centre for Labour Market Studies
University of Leicester

Gilles Rhéaume
Vice-President, Policy, Business and Society
The Conference Board of Canada

Charlie Riggs
Executive Director
Newfoundland and Labrador Environmental Industry
Association

Colette Rivet
Executive Director
Biotechnology Human Resource Council

Douglas Robertson
Director, Innovation Policy and Research Projects
Atlantic Canada Opportunities Agency

Réal Robichaud
Executive Director
Tourism Industry Association of N.B.

David Sable
Executive Director
IT Human Resource Council

Douglas Serroul
Business Manager
Labourers International Local #115

Bev Shuttleworth
Executive Director
Manitoba Tourism Education Council

Andrew Siegart
Director Education
Retail Council of Canada

Charlotte Simon
Vice-President
MAWIW Council

Jeffrey Simpson
Author and National Affairs Columnist
The Globe and Mail

Dick Smyth
Vice-President, Nova Scotia Division
Canadian Manufacturers and Exporters Association

Jeff Somerville
Vice-President, Business Development
Nova Scotia Community College

Rustum Southwell
Executive Director
Black Business Initiative

Jean St. Onge
Director of Safety & Law Prevention
Midland Transport Limited

Jennifer Steeves
Executive Director
Canadian Automotive Repair and Service Council

Robert Summerby-Murray
Dean of Social Sciences
Mount Allison University

Johnny Sung
Senior Research Fellow, Centre for Labour Market
Studies
University of Leicester

John Sutcliffe
Executive Director
Canadian Council of Professional Fish Harvesters

Wendy Swedlove
President
Canadian Tourism Human Resource Council

Paul Swinwood
President
The Software Human Resource Council

Vera Taylor
Vera E. Taylor Consulting Services

Jacquelyn Thayer Scott
Professor
University College of Cape Breton

Louis Thériault
Director, Industrial Outlook Team
The Conference Board of Canada

Sharon Thomas
Manager, Consultation and Coordination
Transport Canada

Tracey Thomas
Training Manager
Black Business Initiative

Janet Thomas
Human Resources Manager
Minas Basin Pulp and Power Company Limited

Elizabeth Thorn
Executive Director and Chief Executive Officer
Contact Centre Canada

David Thornton
Workplace Skills Innovation Director
Human Resources and Skills Development Canada

Brian Tobin
Vice President, Academic & Student Services
College of the North Atlantic

Silvano Tocchi
Manager, Sector Council Program
Workplace Skills Branch
Human Resources and Skills Development Canada

Caroline Tompkins
President
Forum for International Trade Training

Lynne Toupin
Executive Director
Human Resources Council for the Voluntary

Grant Trump
President and Chief Executive Officer
ECO Canada

Gary Tulk
Campus Administrator
College of the North Atlantic

Hélène Varvaressos
Directrice
Comité sectoriel de main-d'œuvre
de la production agricole

Benoît Verreault
Analyst, Sector Council Program
Human Resources and Skills Development Canada

Pierre Verreault
Coordinator, Human Resources Projects
Canadian Council of Professional Fish Harvesters

Douglas Watt
Senior Research Associate & Sector Council Research
Project Manager
The Conference Board of Canada

Sarah Watts-Rynard
Manager of Communications
Textiles Human Resources Council

Faye West
Board Chair
Alberta Research Council

Philip Whelan
Past Chair
Newfoundland Ocean Industries

Donald Zwicker
Chair
Nova Scotia Apprenticeship Board

Julia Widla
Manager, Workforce Planning and Human Resources
Canada Post Corporation

LE CONFERENCE BOARD DU CANADA

Adrian Wilson
Faculty
Nova Scotia Community College

Natalie Gagnon
Research Associate
The Conference Board of Canada

Peter Woods
President
P.R. Woods & Associates Ltd.

Anna Ielo
Program Assistant
The Conference Board of Canada

Bill Yetman
Excutive Vice President
Retail Council of Canada

Linda Scott
Program Manager
The Conference Board of Canada

Jean Smith
Senior Program Administrator
The Conference Board of Canada

L'ANNEXE 2 : PROGRAMME—CONSEILS SECTORIELS : L'AVANTAGE CONCURRENTIEL DU CANADA

Jour 1

Dimanche 25 septembre 2005

18 h – 18 h 30

Réception d'accueil

Président de la séance :

M. Gilles Rhéaume

Vice-président, Politique, Affaires et Société, Le Conference Board du Canada

Conférencier d'honneur :

M. Don DeJong

Directeur général, Direction des partenariats en ressources humaines, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

18 h 30 – 21 h

Réception de maillage et dîner

Jour 2

Lundi 26 septembre 2005

7 h 30 – 8 h 30

Expositions des conseils sectoriels

8 h 30–10 h

Séance plénière d'ouverture

La formation au Canada : défis et possibilités

Énoncé de question n° 1 – Modifier le comportement des employeurs à l'égard de la formation

Président du symposium :

Michael Bloom, Ph.D.

Directeur exécutif, Initiatives et projets stratégiques, et Éducation et apprentissage, Le Conference Board du Canada

Mot d'ouverture :

M. Alan Nymark

Sous-ministre, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

« L'impératif d'apprentissage »

Discours-programme :

M. Jeffrey Simpson

Auteur et chroniqueur, *The Globe and Mail*

Débat d'experts et séance de questions

10 h – 10 h 20

Pause rafraîchissements

10 h 20 – 11 h 45

2^e séance plénière : Développer un avantage concurrentiel à l'échelle régionale – élargir la portée des conseils sectoriels

Énoncé de question n° 2 – Les conseils sectoriels : comment améliorer et élargir leur portée

Président de la séance :

M. Gilles Rhéaume

Vice-président, Politique, Affaires et Société, Le Conference Board du Canada

« Bref survol des secteurs industriels canadiens et de leur importance pour l'économie du Canada et des régions »

Présentateur :

M. Louis Thériault

Directeur, Perspectives industrielles, Le Conference Board du Canada

«L' Intervention sectorielle : une approche partenariale»

Coprésentateurs :

M. Éric Parisien

Directeur, Programme des conseils sectoriels, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Mme Guylaine Leblanc

Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle, Emploi-Québec

Débat d'experts et séance de questions

11 h 45 – 13 h

Déjeuner de maillage

13 h – 14 h 15

Ateliers sur huit initiatives des conseils sectoriels

1. Des normes à l'apprentissage en cours d'emploi

a) *Système de normes professionnelles et d'accréditation pour l'entretien des aéronefs*

M^{me} Barbara Kirby, Conseil canadien de l'entretien des aéronefs

b) *Programme de formation interactive à distance pour la réparation automobile (FID)*

M^{me} Jennifer Steeves, Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS)

2. Compétences qui influent sur la planification et les profits

a) *Apprendre la Route*

M^{me} Linda Gauthier, Conseil canadien des ressources humaines en camionnage

b) *Le programme d'information sur le marché du travail de la construction (IMT)*

M. George Gritziotis, Conseil sectoriel de la construction

3. Développer la main-d'œuvre de la prochaine génération

a) *Programme Emplois Clés en main, porte ouverte sur le tourisme*

M^{me} Wendy Swedlove, Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

- b) *Programme nationale d'Associé de Soutien de Technologies de l'Information (ASTI)*
M. Paul Swinwood, Conseil des ressources humaines du logiciel

4. Compétences canadiennes et débouchés internationaux

- a) *Projet Stages de compétences environnementales (SCE) d'ECO Canada.* **M. Grant Trump**, ECO Canada
- b) *Le programme FITThabilités et l'accréditation PACI*
M^{me} Caroline Tompkins, Forum pour la formation en commerce international

14 h 15 – 14 h 30

Pause

14 h 30 – 15 h 30

3^e séance plénière : Stratégies sectorielles internationales en matière de compétences – Pistes d'action

Énoncé de question n° 3 – Les conseils sectoriels : une plate-forme sur laquelle on peut capitaliser? Qu'est-ce que les conseils pourraient faire d'autre?
--

Président de la séance :

M. Silvano Tocchi

Gestionnaire, Programme des conseils sectoriels, Compétences en milieu de travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

« Initiatives internationales des conseils sectoriels : thèmes et questions »

Coprésentateurs :

Johnny Sung, Ph.D.

Chercheur supérieur attaché au Centre for Labour Market Studies, University of Leicester

Arwen Raddon, Ph.D.

Chercheure attachée au Centre for Labour Market Studies, University of Leicester

Débat d'experts et séance de questions

15 h 30 – 16 h

Séance plénière de clôture : Le chemin à parcourir

Président du symposium :

Michael Bloom, Ph.D.

Directeur exécutif, Initiatives et projets stratégiques, et Éducation et apprentissage, Le Conference Board du Canada

« L'avenir des conseils sectoriels du Canada »

Allocution de clôture :

M. Peter Larose

Directeur général, Politique et coordination des programmes, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Séance de questions

Mot de la fin du Président du symposium.

L'ANNEXE 3 : BIOGRAPHIES

Michael Bloom

Directeur général, Initiatives et projets stratégiques Éducation et apprentissage, Le Conference Board du Canada

En tant que directeur général, Initiatives et projets stratégiques, Dr. Bloom est responsable de la surveillance des subventions, contributions et contrats élaborés et mis en œuvre par les quatre divisions de recherche du Conference Board.

En tant que directeur général, Éducation et apprentissage, il lui incombe d'élaborer et de gérer d'importants projets et réseaux de recherche. Il est responsable de la gestion du Quality Network of Universities et du Skills Solutions Forum. Dr. Bloom a été gestionnaire de divers projets de réseautage, de maillage et de communications reliés aux compétences et à l'apprentissage, tant au Canada qu'aux États-Unis.

Don DeJong

Directeur général, Direction des partenariats en ressources humaines Ressources humaines et Développement des compétences Canada

M. DeJong a été nommé directeur général, direction des Partenariats en ressources humaines, en 1997. Il est chargé de l'Initiative de partenariats sectoriels, de la mobilité et de l'apprentissage entre les provinces, du Programme du Sceau rouge, des compétences essentielles, ainsi que du nouveau Fonds d'infrastructure des centres de formation et de la nouvelle Initiative des compétences en milieu de travail.

Avant d'être nommé à ce poste, M. DeJong occupait celui de directeur, Normes, planification et analyse. Il représentait alors le gouvernement fédéral au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, en plus de diriger le Programme du Sceau rouge et l'élaboration de politiques de programmes pour l'Initiative de partenariats sectoriels. Il était également chargé de la Classification nationale des professions, qui vient étayer le recensement.

Peter Larose

Directeur général, Politique et coordination des programmes Ressources humaines et Développement des compétences Canada

M. Larose a récemment été nommé directeur général, direction de la Planification et des politiques relatives aux programmes, direction générale des Compétences en milieu de travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Dans le cadre de ses fonctions, M. Larose est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie des compétences en milieu de travail du gouvernement du Canada.

M. Larose possède plus de 20 années d'expérience à la fonction publique, ayant assumé divers rôles liés aux politiques sociales et aux politiques du marché du travail. M. Larose a occupé plusieurs postes au sein de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, notamment celui de directeur général du Groupe de travail sur l'apprentissage et les compétences. Au cours de cette période, M. Larose a dirigé l'équipe en vue d'atteindre le double objectif de créer un programme d'apprentissage continu, ainsi qu'un programme gouvernemental en matière d'apprentissage et de compétences. De 1997 à 2000, M. Larose a occupé le poste de conseiller en chef en matière d'économie pour le compte du ministre des Politiques sociales, en Nouvelle-Zélande.

Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec

Madame Guylaine Leblanc est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires MBA de l'Université du Québec à Montréal. Elle est directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle à Emploi-Québec depuis octobre 2001. Madame Leblanc favorise une concertation des partenaires privés et publics autour d'un objectif commun de développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi au Québec. Elle s'est jointe à Emploi-Québec en avril 1998 à titre de directrice du partenariat et de la planification pour la région des Laurentides. Madame Leblanc a d'abord travaillé au sein de la fonction publique fédérale à titre de gestionnaire des services d'emploi pendant plusieurs années.

Alan Nymark
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

M. Alan Nymark est le Sous-ministre et président de la Commission de l'assurance-emploi.

En 1972, M. Nymark a entrepris sa carrière à la fonction publique, au service de la Direction générale des affaires internationales du ministère des Finances. Il a occupé un poste au Fonds monétaire international à Washington, D.C., puis il est revenu au Canada pour travailler au Secrétariat économique du Bureau du Conseil privé. En 1979, dans le contexte d'un programme d'échange de personnel de direction, il est devenu conseiller spécial à la Banque Royale du Canada. M. Nymark est revenu à la fonction publique en tant que secrétaire adjoint, puis sous-secrétaire du Cabinet pour les relations fédérales-provinciales. En 1983, il a été nommé directeur de la politique à la Commission royale d'enquête sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (Commission MacDonald).

Éric Parisien
Directeur, Programme des conseils sectoriels
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Eric Parisien a occupé plusieurs postes dans le développement de programmes sur le marché du travail depuis son arrivée à la Fonction publique en 1982. Il est associé au programme des conseils sectoriels (anciennement l'Initiative des partenariats sectoriels) depuis 1996 et a été responsable du développement des politiques qui ont mené à la création du nouveau Programme des conseils sectoriels en 2002. C'est à titre de Directeur, politiques et apprentissage (1999-2004) qu'il aura représenté le Gouvernement du Canada dans le domaine de l'apprentissage des métiers spécialisés et joué un rôle déterminant dans la création du Forum canadien sur l'apprentissage.

Nommé Directeur du programme des conseils sectoriels en avril 2004, il maintenant responsable du développement de nouveaux conseils sectoriels tels que les forces policières, la garde à l'enfance et l'imprimerie, ainsi que pour la gestion de 28 autres conseils dans des secteurs clé de l'économie.

Arwen Raddon
Chercheure attachée au
Centre for Labour Market Studies, University of Leicester

Dr. Arwen Raddon est chercheure attachée au Centre for Labour Market Studies de la University of Leicester, au Royaume-Uni. Ses recherches portent sur des thèmes comme la sexospécificité, le travail et l'apprentissage. Elle a travaillé à plusieurs projets de recherche pour des organismes nationaux et internationaux, notamment l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Chartered Institute for

Personnel Development (CIPD) et le Department of Trade and Industry (DTI). En collaboration avec Johnny Sung, elle a récemment terminé une étude menée pour l'agence du Royaume-Uni qui s'occupe de perfectionnement des compétences dans les secteurs, la Sector Skills Development Agency, sur les approches sectorielles internationales du perfectionnement des compétences. Elle dirige présentement un projet sur les programmes de formation axée sur l'emploi et le décalage entre l'offre éducationnelle et la demande des employeurs. Elle a publié dans différents domaines : éducation permanente et formation à distance, enseignement supérieur, approches internationales en matière de politique sur les compétences et petites et moyennes entreprises.

Gilles Rhéaume
Vice-président, Politique, Affaires et Société
Le Conference Board du Canada

Gilles Rhéaume est le Vice-président des Politiques publiques, entreprises et société pour le Conference Board du Canada, et à ce titre est membre du Conseil de direction du Conference Board. En tant que Vice-président, monsieur Rhéaume est chargé des activités de quatre programmes de connaissances, soit: le Programme d'éducation et apprentissage; le Programme de gestion de l'innovation et du savoir; le Programme sur l'énergie, l'environnement et les transports; et les Programmes sur la santé.

Monsieur Rhéaume est l'auteur de nombreux articles sur l'économie du Canada et des provinces, sur la politique budgétaire et commerciale, et sur les questions de politique environnementale et de réglementation. En outre, il a collaboré comme co-auteur aux rapports du Conference Board sur l'Accord de Kyoto, l'Accord de libre-échange nord-américain et à une étude sur l'évolution des relations des compagnies canadiennes, sous contrôle étranger, avec leurs sociétés mères. Il est également le cadre dirigeant responsable des dossiers en innovation au Conference Board.

Jeffrey Simpson
Auteur et chroniqueur
The Globe and Mail

En tant que chroniqueur chargé des affaires nationales au quotidien *The Globe and Mail* depuis 1984, Jeffrey Simpson est bien au courant des questions nationales et internationales. Il a remporté le prix Études et essais du gouverneur général, celui du National Magazine pour les essais politiques et le *National Newspaper Award* pour les chroniqueurs de presse. Il a également obtenu le prix Hyman Solomon d'excellence en journalisme politique. Il a exprimé son opinion dans des articles parus dans diverses publications, dont *Saturday Night*, *Report on Business Magazine*, *The Journal of Canadian Studies* et *The Queen's Quarterly*. Il a donné des cours à Oxford, Édimbourg, Harvard, Princeton, Brigham Young, Johns Hopkins, Maine, California et dans plus d'une dizaine d'universités canadiennes. Il est l'auteur de six livres : *Discipline of Power*, *Spoils of Power*, *Faultlines: Struggling For a Canadian Vision*, *The Anxious Years*, *Star-Spangled Canadians* et *The Friendly Dictatorship*. Jeffrey Simpson participe régulièrement à des émissions de radio et de télévision aussi bien francophones qu'anglophones et il est très en demande comme conférencier lors de congrès d'importance tant au Canada qu'à l'étranger.

Johnny Sung
Chercheur supérieur attaché au
Centre for Labour Market Studies, University of Leicester

Dr. Johnny Sung est chercheur supérieur attaché au Centre for Labour Market Studies de la University of Leicester, au Royaume-Uni. Ses recherches portent sur les compétences, la formation, le perfectionnement de la main-d'œuvre et le rendement organisationnel. Dr. Sung a terminé en juillet 2005

la première phase d'une étude comparative internationale sur les systèmes sectoriels, menée en collaboration avec Arwen Raddon (Ph.D.) pour l'agence du Royaume-Uni qui s'occupe de perfectionnement des compétences dans les secteurs, la Sector Skills Development Agency. Les publications scientifiques récentes de Dr. Sung incluent :

Sung, J. et Ashton, D. (2005). High Performance Work Practices: Linking Strategy and Skills to Performance Outcomes. Royaume-Uni. Department of Trade and Industry (DTI), Londres.

Sung, J. et Quinn, M. (2005). Training and Development in Britain 2005. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), Londres.

Louis Thériault
Directeur, Service de prévisions industrielles
Le Conference Board du Canada

Depuis qu'il s'est joint au Conference Board en 1997, Louis travaille au sein du groupe de prévisions économiques. Son premier mandat a été le développement et la mise en marché d'un nouveau service de prévisions économiques pour les grandes agglomérations urbaines canadiennes. Louis a été récemment invité à mener le développement d'un nouveau produit de prévisions économiques, le service de prévisions industrielles canadiennes. Ce service met l'accent sur l'analyse micro-économiques et financière des grandes industries canadiennes. D'autre part, il est un porte-parole principal du Conference Board auprès des médias sur les questions liées à l'économie des régions et des industries canadiennes.

Avant de joindre le Conference Board, Louis a débuté sa carrière en tant qu'économiste en 1990 au sein du ministère fédéral des ressources naturelles. Louis était alors responsable de l'analyse des marchés énergétiques dans le contexte politique de contrôle des émissions de gaz à effet de serre, soit la convention cadre sur les changements climatiques et l'accord international de Kyoto.

Silvano Tocchi
Gestionnaire
Programme des conseils sectoriels
Compétences en milieu de travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Silvano Tocchi est actuellement le gestionnaire responsable du développement de politiques et des communications au sein du Programme des conseils sectoriels. Sa carrière à la fonction publique s'est concentrée sur les enjeux du marché du travail et le développement des compétences. Une de ses réalisations fut le lancement de l'initiative des compétences essentielles en 2001. D'autres responsabilités on inclus le développement et la distribution de renseignements sur le marché du travail ainsi que le gestion de mesures de rendement des ressources humaines au Secrétariat du Conseil Trésor.

Silvano a également travaillé dans des bureaux parlementaires à Ottawa, à Washington, D.C. et à Melbourne en Australie.