



Partenaires pour l'emploi

Rapport d'étape

Avril 2000

Table des matières

Sommaire.....	1
Introduction.....	2
Contexte.....	2
Phase d'exécution.....	3
Rapport d'étape.....	4
Sommaire des résultats.....	6
Incidence sur la formation et l'emploi.....	10
Nouveaux partenariats	11
Conclusion.....	1
2	
Appendice A : Membres de la phase d'exécution.....	13
Appendice B : Membres du groupe consultatif.....	14
Appendice C : Personnel de soutien.....	15
Appendice D : Information sur le marché du travail.....	16

Sommaire

Ce rapport présente une mise à jour sur l'avancement de la mise en oeuvre des recommandations énoncées dans le Rapport final du Groupe d'étude sur l'emploi de *Partenaires pour l'emploi*.

La phase d'exécution de *Partenaires pour l'emploi*, faisant appel à un groupe d'intervenants communautaires largement représentatifs, avait pour objet de soutenir et de mettre en oeuvre les orientations stratégiques, les mesures particulières et les projets pilotes définis dans le Rapport final du Groupe d'étude, présenté en juin 1999. La phase d'exécution devait aussi servir à définir et faire progresser d'autres partenariats et possibilités de développement de l'emploi.

Le présent rapport d'étape décrit brièvement l'état d'avancement des orientations stratégiques et des mesures particulières. On y présente également les nouveaux partenariats et les possibilités de développement de l'emploi qui ont progressé.

Partenaires pour l'emploi réunit des représentants communautaires afin de définir et de mettre en oeuvre des solutions locales aux problèmes complexes du chômage et du sous-emploi. Le réseau des participants à cette initiative a mis en commun son expertise et ses ressources. Les membres ont manifesté un engagement collectif envers notre main-d'oeuvre, en mettant au point un éventail de mesures d'appui destinées aux personnes sans travail et sous-employées, pour les mettre en contact avec des possibilités d'emploi concrètes dans notre collectivité. Les membres n'ont pas concentré exclusivement leurs efforts sur les possibilités d'emploi qui existent dans notre collectivité, ils ont aussi examiné aussi les futures possibilités d'emploi que l'économie produira. Les membres de *Partenaires pour l'emploi* ont apporté un niveau exceptionnel d'énergie et d'engagement à tout le processus.

Introduction

Le Groupe d'étude sur l'emploi de *Partenaires pour l'emploi* présentait en septembre 1999 son Rapport final sur la phase préliminaire de l'initiative. L'une des recommandations du Rapport portait sur le lancement d'une phase d'exécution d'une durée de six mois, afin de mettre en oeuvre les orientations stratégiques et les mesures particulières, et de présenter un rapport d'étape à ce propos en avril 2000.

Le présent document constitue le rapport d'étape de la phase suivante de *Partenaires pour l'emploi*, la phase d'exécution.

Contexte

Le Groupe d'étude sur l'emploi a été créé en janvier 1999, sous la présidence conjointe de John Kelly et Andrée Lortie, des leaders communautaires représentant respectivement les milieux d'affaires et le secteur de l'enseignement et de la formation. Le Groupe d'étude et son Groupe de travail réunissaient des représentants diversifiés de la collectivité, notamment le Board of Trade, les industries et les commerces, le Caledon Institute, des organismes communautaires, des membres de la communauté, des agences d'expansion économique, le gouvernement fédéral, la collectivité francophone, les services de santé, les services de main-d'oeuvre, les organismes d'alphabétisation, le conseil local de formation, le gouvernement provincial, le gouvernement régional, le Regroupement des gens d'affaires et le Groupe de travail sur la pauvreté.

Le Groupe d'étude avait le mandat d'élaborer dans un délai de six mois une stratégie d'emploi comportant à la fois des projets à court terme et des initiatives à plus long terme visant les personnes sans-emploi et sous-employées, en particulier la clientèle de l'aide sociale.

Le groupe d'étude visait les objectifs suivants :

- (1) réduire la pauvreté par le développement de débouchés d'emploi;
- (2) constituer des partenariats dans la collectivité;
- (3) mettre au point une variété de débouchés d'emploi;
- (4) lancer des programmes pilotes visant à surmonter des obstacles à l'emploi;
- (5) définir des initiatives à court terme et à plus long terme pour améliorer les possibilités d'emploi des résidents de la Région.

Les membres du Groupe d'étude et du Groupe de travail ont consulté leurs réseaux respectifs, mis sur pied un site Web et une ligne d'accès téléphonique, diffusé de l'information dans les journaux communautaires et organisé plusieurs groupes de discussion avec le public, afin de cerner les enjeux et les obstacles en matière d'emploi. Les renseignements ainsi obtenus ont permis aux membres de définir les principaux enjeux liés à l'emploi : obstacles d'ordre politique; formation; maintien de l'emploi; appuis aux employeurs et aux employés; travail autonome; développement économique de la collectivité; perfectionnement de la main-d'oeuvre et cadre communautaire pour favoriser l'emploi.

Le Groupe d'étude et le Groupe de travail ont formulé neuf projets pilotes, neuf orientations stratégiques et trente-quatre mesures particulières visant divers obstacles et enjeux dans le domaine de l'emploi.

Partenaires pour l'emploi - Phase d'exécution

La phase d'exécution, lancée en octobre 1999, avait pour objet de mettre en oeuvre les orientations stratégiques et les mesures particulières énoncées dans le Rapport final. Le mandat adopté pour cette phase prévoyait également la définition d'initiatives et de partenariats nouveaux pour mieux soutenir les possibilités de développement de l'emploi, l'identification des enjeux qui s'annoncent et des recommandations de mesures à leur égard, le renforcement des réseaux et partenariats établis, des rapports sur les progrès et les résultats dans la mise en oeuvre des orientations stratégiques et des mesures particulières, l'établissement de liens avec l'initiative Partenariat économique Ottawa (PÉO) et la formulation de recommandations pour continuer d'avancer après la phase d'exécution du Groupe d'étude et du groupe de travail *Partenaires pour l'emploi*.

La phase d'exécution a fait appel à des représentants de divers secteurs de la collectivité, notamment des organismes communautaires, des employeurs, des agences d'expansion économique, des groupes de défense d'intérêts, le secteur des coopératives, le milieu francophone, un organisme au service des immigrants, un organisme desservant la collectivité autochtone, un organisme desservant les personnes handicapées, le conseil de formation local, le conseil du travail local, le Groupe de travail sur la pauvreté et les gouvernements fédéral et provincial. De plus, bon nombre des membres du groupe d'étude de départ ont continué de soutenir *Partenaires pour l'emploi* à titre consultatif.

Les participants de la phase d'exécution se sont rencontrés à sept reprises entre octobre 1999 et avril 2000. Dick Stewart, commissaire des Services sociaux, présidait le comité et en assurait la direction générale. Tous les membres ont apporté une contribution active au projet et beaucoup d'entre eux ont pris l'initiative de diriger des sous-groupes pour expliciter les recommandations et les mettre en application.

Rapport d'étape

Cette section du rapport présente un sommaire des orientations stratégiques et des mesures particulières et une description des activités réalisées jusqu'à maintenant, de l'état d'avancement et de la réalisation des objectifs.

La phase d'exécution de *Partenaires pour l'emploi* a réalisé des progrès importants dans les domaines suivants.

Domaines de progrès important

Information et politiques	Formation	Emploi
<ul style="list-style-type: none">• Identification des politiques publiques et des règles de programme à modifier pour soutenir la création d'emploi.	<ul style="list-style-type: none">• Amélioration du système d'information sur la main-d'oeuvre par la mise au point de données de résultats sur la formation, et définition de besoins en formation adaptée.	<ul style="list-style-type: none">• Mise en oeuvre des projets pilotes pour aider les chercheurs d'emploi à se trouver un emploi et les employeurs à combler des postes.
<ul style="list-style-type: none">• Mise au point du fonds d'aide d'urgence et de transition à l'emploi pour aider les chercheurs d'emploi et les travailleurs à faible revenu à défrayer les coûts liés à l'obtention et au maintien d'un emploi.	<ul style="list-style-type: none">• Définition de normes d'assurance de la qualité pour la formation, afin de s'assurer que les personnes à faible revenu font des choix éclairés et reçoivent la formation nécessaire pour être concurrentiels dans le marché du travail d'aujourd'hui.	<ul style="list-style-type: none">• Formulation de stratégies de maintien de l'emploi pour aider les travailleurs à faible revenu à obtenir le soutien nécessaire pour demeurer dans la population active et aider les employeurs à garder leurs employés.
<ul style="list-style-type: none">• Définition de possibilités technologiques pour accroître l'efficacité et aider les chercheurs d'emploi à rechercher et trouver un emploi.		<ul style="list-style-type: none">• Amorce de partenariats nouveaux et en évolution.
<ul style="list-style-type: none">• Formulation d'une		<ul style="list-style-type: none">• Coordination de la mise

Information et politiques	Formation	Emploi
stratégie globale de sensibilisation et de commercialisation pour le perfectionnement de la main-d'oeuvre		au point de modalités nouvelles de financement de divers soutiens au développement de l'emploi (p. ex., micro-prêt et comptes personnels de développement).

Domaines de progrès moyen

La phase d'exécution de *Partenaires pour l'emploi* a réalisé des progrès moyens dans plusieurs domaines. Progrès moyen signifie qu'une initiative a avancé, mais qu'il faudra un effort soutenu pour atteindre l'objectif global. Ces domaines comprennent ce qui suit.

Information et politiques	Formation	Emploi
<ul style="list-style-type: none"> Échange d'information et communication avec l'Outaouais et organisation de rencontres avec les députés fédéraux et provinciaux locaux pour discuter du perfectionnement de la main-d'oeuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion d'un financement adéquat pour les programmes locaux d'éducation des adultes. 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration du perfectionnement de la main-d'oeuvre et de l'expansion économique.
<ul style="list-style-type: none"> Examen des services régionaux afin de réduire les obstacles. 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion d'un accès public élargi aux services de formation et d'emploi. 	
<ul style="list-style-type: none"> Définition et création des éléments d'un système d'information sur la main-d'oeuvre locale, en indiquant les compétences de base des possibilités d'emploi actuelles et 	<ul style="list-style-type: none"> Assurance que la formation est adaptée aux besoins en évolution du marché du travail local. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise au point de possibilités plus nombreuses de placement et d'expérience de travail.

Information et politiques	Formation	Emploi
futures dans un répertoire central. Détails à l'appendice D.		
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des liens avec le milieu de l'enseignement afin de promouvoir la recherche sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre. 		

Sommaire des résultats

Diverses initiatives de développement de l'emploi mises en oeuvre cette dernière année ont créé d'importantes possibilités pour les prestataires de l'aide sociale, les chômeurs et les sous-employés. Voici un résumé des ces initiatives, qui comprennent les neuf projets pilotes initiaux mentionnés dans le Rapport final.

<i>Initiatives de développement de l'emploi</i>		<i>Brève description de l'initiative</i>
1.	Services de soins à domicile	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit un emploi et une attestation de formation. • Réduit des obstacles, crée des possibilités d'emploi.
2.	Adecco Employment Services Ltd. / Compaq/ LearnQuest / La Cité	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une évaluation et une formation adaptée pour travailler dans un centre d'appels de soutien de la clientèle. • Améliore les compétences professionnelles, fournit un emploi.
3.	Adecco Employment Services Ltd. / assemblage de fibre optique	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une évaluation et un emploi d'assemblage optique de premier échelon.
4.	Malkam Consultants Ltd : service à la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une évaluation et une formation à court terme en service à la clientèle.
5.	PricewaterhouseCoopers	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit un emploi dans un centre d'appels de soutien de la clientèle.

<i>Initiatives de développement de l'emploi</i>		<i>Brève description de l'initiative</i>
6.	Jeunes à risques, stage en amélioration des aptitudes au travail : Centre de santé communautaire de Somerset ouest	<ul style="list-style-type: none"> • Dispense à des jeunes à risques un perfectionnement des aptitudes techniques et à l'emploi en vue de postes de premier échelon dans le secteur de la technologie de pointe. • Réduit des obstacles, crée des possibilités d'emploi.
7.	Rideau-Carleton Raceway	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit un éventail de possibilités d'emploi.
8.	Région d'Ottawa-Carleton : OC Transpo	<ul style="list-style-type: none"> • Offre l'occasion d'envisager comme candidats des bénéficiaires d'Ontario au travail qualifiés pour divers postes avant de faire appel au processus de recrutement externe. • Fournit de l'emploi.
9.	Région d'Ottawa-Carleton : Administration et secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> • Offre l'occasion d'envisager comme candidats des bénéficiaires d'Ontario au travail qualifiés pour divers postes avant de faire appel au processus de recrutement externe. • Fournit de l'emploi.
10.	Région d'Ottawa-Carleton : Foyers pour personnes âgées	<ul style="list-style-type: none"> • Offre l'occasion d'envisager comme candidats des bénéficiaires d'Ontario au travail qualifiés pour divers postes avant de faire appel au processus de recrutement externe. • Fournit de l'emploi.
11.	Enseignants formés à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> • Offre un soutien pour satisfaire les exigences d'accréditation permettant d'enseigner en Ontario et pour avoir accès aux divers débouchés des conseils scolaires ouverts aux enseignants qualifiés. • Définit d'autres options d'emploi pour les personnes qui ne satisfont pas les critères d'accréditation.
12.	Projet sur les aptitudes cachées	<ul style="list-style-type: none"> • Offre au personnel hôtelier de premier échelon l'occasion d'examiner d'autres options de carrière. • Réduit des obstacles, crée des possibilités d'emploi.
13.	Projet du-stage-à-l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Offre des stages et des emplois à 60 jeunes.

<i>Initiatives de développement de l'emploi</i>	<i>Brève description de l'initiative</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Fournira des services de préparation à l'emploi, de mentorat, etc.
14. Ordinateurs dans la communauté : Millennium Learning Centres	<ul style="list-style-type: none"> • Offre à des personnes à faible revenu un accès à des ordinateurs et le perfectionnement des aptitudes technologiques dans divers emplacements accessibles et accueillants partout dans la région. • Réduit les obstacles à l'emploi.
15. La Clé de l'opportunité	<ul style="list-style-type: none"> • Offre une formation à des francophones de 25 ans et plus qui affrontent de sérieux obstacles à l'emploi. • Réduit les obstacles et améliore la capacité de recherche d'emploi.
16. Outils de développement de carrière pour les apprenants analphabètes	<ul style="list-style-type: none"> • Fournira des outils de carrière aux personnes freinées par l'analphabétisme.
17. Ressources humaines : secteur de la biotechnologie	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit un sommaire des besoins en ressources humaines à court et à long terme dans le secteur biotechnologique de la région.
18. Développement économique des collectivités (DEC)	<ul style="list-style-type: none"> • Un réseau de développement économique des collectivités a été créé. • Fournit des possibilités de mise au point d'initiatives de DEC.
19. Obstacles découlant des politiques gouvernementales	<ul style="list-style-type: none"> • Le Caledon Institute a produit un rapport relevant diverses politiques gouvernementales qui créent des obstacles à l'emploi.
20. Formation adaptée et assurance de la qualité	<ul style="list-style-type: none"> • Un modèle de formation adaptée et de critères d'assurance de la qualité est en voie d'élaboration pour cette collectivité.
22. Comptes individuels pour le développement	<ul style="list-style-type: none"> • Une proposition a été présentée à la Coalition des centres de ressources. Le Centre du sud-est administrera l'initiative des comptes individuels pour le développement.

<i>Initiatives de développement de l'emploi</i>		<i>Brève description de l'initiative</i>
23.	Fonds de micro-prêt	<ul style="list-style-type: none"> • Les dernières étapes du plan de mise en oeuvre ont été formulées et le fonds de micro-prêt fonctionnera à compter de juin 2000.
24.	Soutiens essentiels de santé et de services sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Création, mise en oeuvre et communication des soutiens disponibles pour les gens à faible revenu afin de faciliter leur transition vers l'emploi et le maintien de cet emploi.
25.	Spécialistes de la technologie formés à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat du CRIO, de World Skills, un formateur privé, et d'employeurs en vue de dispenser une formation adaptée et des entrevues d'emploi à des spécialistes qualifiés.
26.	Création de mode	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une formation en création de mode à des immigrantes. • Offre un perfectionnement vers l'emploi autonome.
27.	Travailleurs de soins personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Fournit une formation adaptée dans le secteur des soins personnels de santé.
28.	Soutien au maintien de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Formulation et mise en oeuvre d'un éventail de stratégies pour aider les gens à conserver leur emploi. • Comprend un cadre pour suivre le récidivisme.

Incidence sur la formation et l'emploi

EMPLOI

Nous estimons qu'au moins **350** chômeurs bénéficiaires d'Ontario au travail (OT) et personnes sous-employées ont décroché un emploi grâce aux partenariats créés dans le cadre de *Partenaires pour l'emploi*. Ce total comprend environ 150 personnes qui ont trouvé un emploi à la suite de la foire de l'emploi organisée par World Skills (activité décrite plus loin).

FORMATION

De plus, au moins **200** personnes ont perfectionné leurs compétences au moyen d'une formation adaptée, en conséquence directe des activités de *Partenaires pour l'emploi*.

ÉCONOMIES POUR ONTARIO AU TRAVAIL

Nous estimons à au moins **1,6 million de dollars** les économies brutes réalisées par la Région parce que des gens ont obtenu un emploi et n'ont pas eu besoin de l'aide d'Ontario au travail pour 12 mois ou plus. Il faut souligner que ces économies représentent un minimum d'économies prévues à partir de seulement 200 participants d'Ontario au travail qui n'ont plus besoin de ce soutien du revenu. Nous n'avons pas calculé les économies attribuables aux participants de la foire de l'emploi qui ont trouvé du travail, car ils n'étaient pas tous bénéficiaires d'Ontario au travail.

PARTENARIATS

Partenaires pour l'emploi a créé un éventail de possibilités de développement de l'emploi pour les chercheurs d'emploi et les résidents sous-employés d'Ottawa-Carleton. Le degré de collaboration a également pris de l'ampleur dans la collectivité. Citons par exemple la foire de l'emploi World Skills tenue en février 2000, afin de promouvoir les compétences des nouveaux arrivants auprès des employeurs. Les membres de *Partenaires pour l'emploi* ont présenté des suggestions sur la conception de l'événement, contribué au financement de son organisation, participé aux kiosques des employeurs et référé des candidats à la recherche d'un emploi.

La foire de l'emploi World Skills a connu un énorme succès et réuni des employeurs, des recruteurs, des organismes communautaires et des gens sans-emploi ou sous-employés pour échanger de l'information, constituer des réseaux et créer des partenariats. World Skills estime que de **100 à 150** immigrants et nouveaux arrivants ont obtenu un emploi en conséquence directe des possibilités de réseautage et d'entrevue qu'offrait la foire de l'emploi.

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

L'éventail d'initiatives de développement de l'emploi lancées en conséquence des activités du Groupe d'étude sur l'emploi et de la phase d'exécution de *Partenaires pour l'emploi* illustre la variété des besoins des chômeurs, ainsi que le besoin d'interventions et de solutions tant à court terme qu'à plus long terme.

Il s'agit des résultats préliminaires de *Partenaires pour l'emploi*. On prévoit pour cette année une augmentation considérable du nombre de participants à l'éventail actuel d'initiatives de développement de l'emploi, et plus de personnes et de familles pourront améliorer considérablement leurs aptitudes et leurs perspectives d'emploi tout au long de l'année.

Nouveaux partenariats en voie de création

En plus des initiatives qui précèdent, plusieurs projets sont en voie d'élaboration afin d'aborder divers obstacles à l'obtention et au maintien d'un emploi. Un partenaire du comité de la phase d'exécution a proposé d'effectuer des recherches sur des méthodes différentes de recrutement des personnes handicapées, par des techniques de « modelage d'emploi ». Cette initiative servira à élaborer une formule qui permettra de répertorier la variété des tâches qui constituent un emploi particulier, pour ensuite faire correspondre ces tâches aux aptitudes et compétences d'une personne. Cette formule serait offerte pour aider l'employeur qui recrute une personne handicapée.

Un autre partenaire travaille à une proposition de formation adaptée visant à cerner les besoins immédiats et futurs en compétences et ressources humaines dans le secteur local des métiers.

Un nouveau partenariat se crée avec des employeurs, des recruteurs, des formateurs et les Services sociaux, afin de définir et de formuler les besoins en formation adaptée en vue de postes de premier échelon dans la fabrication de fibre optique. Ce genre d'initiative offre un excellent exemple de partenaires qui collaborent à perfectionner des aptitudes précises en réponse à de nouveaux débouchés d'emploi en expansion.

Un autre nouveau partenariat se forme dans le secteur des guides touristiques. Récemment, la National Capital Tour Guide Association organisait une table ronde des exploitants locaux de visites touristiques. Des représentants de *Partenaires pour l'emploi* étaient invités à se joindre à la table ronde, qui portait notamment sur les besoins d'embauche dans ce secteur. En conséquence de cette discussion, les Services sociaux aident une des entreprises de visites touristiques à combler ses besoins en recrutement. De plus, le Conseil de formation local et

l'Administration du tourisme et des congrès d'Ottawa offrent leur aide et leur appui à ce nouveau réseau.

En mars 2000, une importante initiative de recrutement d'une société de technologie de pointe a attiré plus de 3 000 candidats pour 1 000 postes. Les Services sociaux paieront la formation linguistique de base pour les bénéficiaires d'Ontario au travail qui ont reçu une offre d'emploi de cette société locale de technologie de pointe.

Chacune des initiatives élaborées et mises en oeuvre aura comme effet de créer directement des possibilités d'emploi ou d'atténuer les obstacles à l'emploi des bénéficiaires d'Ontario au travail (OT), du Programme Ontario de soutien aux personnes handicapées (POSPH), des personnes sans-emploi et des personnes sous-employées dans notre collectivité.

Conclusion

Le Groupe d'étude sur l'emploi de *Partenaires pour l'emploi* a mobilisé un groupe diversifié de partenaires communautaires qui veulent collaborer, partager des idées et des ressources et constituer un réseau. C'est le début d'une orientation nouvelle encore à définir dans notre collectivité, qui regroupe des représentants des milieux d'affaires, des organismes communautaires, des groupes de défense d'intérêts, des gens à faible revenu et des personnes sans-emploi, et de tous les paliers de gouvernement. Tous ces intervenants, individuellement et collectivement, s'attachent à satisfaire les besoins des personnes sans-emploi et des sous-employés qui veulent une place dans notre économie en pleine croissance et qui possèdent les aptitudes et les compétences pour y contribuer.

Cette initiative a créé un point de rassemblement et un engagement commun pour le développement de la main-d'oeuvre. Elle a créé des possibilités d'échange d'information et d'expertise et de création de nouveaux partenariats parmi les secteurs et les organisations. Plus important encore, cette initiative a permis de lancer des projets pilotes, de définir les meilleures pratiques et de réaliser qu'il existe à court comme à long terme des solutions aux problèmes complexes du chômage et du sous-emploi.

Le défi des participants de *Partenaires pour l'emploi*, et de la collectivité dans son ensemble, consiste à trouver le moyen de soutenir l'élan déjà amorcé et d'offrir le soutien pour continuer d'évoluer, et plus important encore, de voir à ce qu'il existe dans notre collectivité une structure dont le mandat porte sur le développement de la main-d'oeuvre. Nous devons veiller à ce que notre main-d'oeuvre évolue constamment en fonction des besoins du marché et de l'économie locale. Nous devons nous assurer que notre main-d'oeuvre possède les compétences, les

aptitudes, l'éducation et la formation nécessaires pour relever les défis des débouchés d'emploi actuels et futurs.

Appendice A Partenaires pour l'emploi : membres de la phase d'exécution

Dick Stewart (président) Région d'Ottawa-Carleton

Nohad Aboumansour
Conseil de formation d'Ottawa-Carleton

Johanne Lacombe
Regroupement des gens d'affaires

Colette Brisson-Lacroix
Le Forum francophone permanent sur
l'employabilité de la région d'Ottawa-Carleton

Linda Lalonde
Projet de lutte contre la pauvreté

Linda Capperault
Région d'Ottawa-Carleton, Services sociaux

Ken Lawless
Gary Bishop (remplaçant)
Conseil bioscientifique d'Ottawa

Ken Clavette
Conseil du travail du district d'Ottawa

Stacey Norris
Ressources communautaires pour personnes
ayant un handicap

Éthel Côté
Conseil de la Coopération de l'Ontario

Franca Piccin
Développement des ressources humaines
Canada

Louise Crandall
Administration du tourisme et des congrès
d'Ottawa

Caroline Robertson
Société d'expansion économique d'Ottawa

Kie Delgaty
Patrick Donnelly (remplaçant)
Ministère de l'Éducation et de la Formation,
Collèges et Universités

Sherri Torjman
Caledon Institute of Social Policy

Peggy Feltmate
Coalition des centres de ressources et de santé
communautaire

Mengistab Tsegaye
Local Agencies Serving Immigrants

Cliff Gazee
Groupe de travail sur la pauvreté

Yves Vaillancourt
Développement des ressources humaines
Canada

Colleen Hendrick
Région d'Ottawa-Carleton, Services sociaux

Heidi Webster
Cartier Place and Towers

Cheryl Gorman
Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa

Linda Zaluska
Odawa Native Friendship Centre

Appendice B Partenaires pour l'emploi : membres du groupe consultatif

Andrew Jackson
Congrès du travail du Canada

Heidi Webster
Cartier Place and Towers

Andrée Lortie
La Cité collégiale

John Kelly
Reid Eddison

Nick Mulder
Mulder Management Association

Gail Logan
Ottawa Board of Trade

Michel Bilodeau
Service de santé des Soeurs de la Charité

David Welch
Conseil de planification sociale d'Ottawa-
Carleton

Appendice C : Personnel de soutien de la Région d'Ottawa-Carleton

Robert French
Services sociaux

Susan Hibbard
Information et Affaires publiques

Chris Michaud
Services sociaux

Kathy Secord
Services sociaux

Objectif du Groupe de travail de l'information sur le marché du travail (IMT)

- Définir et mettre en oeuvre les éléments d'un système local d'IMT.

Éléments essentiels

- Produire des renseignements pour aider les Canadiens à prendre des décisions sur le marché du travail.
- Présenter des renseignements prospectifs pour aider les Canadiens à prendre des décisions sur le futur marché du travail.
- Assurer l'exactitude des renseignements.
- Présenter des renseignements pertinents de manière conviviale.
- Répondre aux besoins communautaires.
- Améliorer l'accès à l'information, intégrer les données.

Prochaines étapes

- Créer un comité consultatif communautaire local pour l'information sur la main-d'oeuvre.
- Établir des liens avec d'autres initiatives locales (CapitaleGéniale du CRIQ, recherche sur les générateurs économiques de la Région, etc.).