

[Text]

The Canadian Jobs Strategy was put into operation in a short time (Para. 14.35). To facilitate the implementation of such extensive changes in programming, staff responsible for program delivery required supporting tools, such as forms, guidelines and directives. There were problems with the availability of these tools in the regional and local offices at the time of the program start-up (Para. 14.38 to 14.40).

The changes announced under the Canadian Jobs Strategy were considered far-reaching and were expected to take several years to implement fully. During the first year of operation, it was perceived, both internally and externally, that the programs were complex and based on inconsistencies in mechanisms and work instruments (Para. 14.53 and 14.56). A task force, active from July 1986 to the spring of 1987, made a number of recommendations for streamlining and simplifying the delivery of the Canadian Jobs Strategy. A senior committee on Canadian Jobs Strategy systems was also established to identify management information systems problems and to determine corrective action (Para. 14.61). These corrective measures were to be implemented starting 1 April 1988 (Para. 14.56 and 14.61).

The audit of a sample of 128 contribution agreements showed that local and district personnel had to adjust to not having all guidelines and forms at the beginning of the implementation of the programs. We found that 40% of the contribution agreement files were incomplete and did not contain all the information necessary for thorough analysis at the time of selecting a proposal for approval. As a result, Employment and Immigration Canada cannot give assurance that all proposals were selected and approved in accordance with program objectives (Para. 14.10 and 14.43).

In my annual report, I recommend that Employment and Immigration Canada ensure that the necessary information for complete analysis be available at the time of the project selection (Para. 14.48).

The principles that govern the purchase of training in institutions were to be defined in a series of new training agreements to be effective on 1 April 1986, and the integration of training in institutions into the strategy took place in 1986-87 (Para. 14.65, 14.67 and 14.69). Given the large portion of the strategy funding spent on training in institutions, we will continue to monitor its implementation under the new agreements, and, if necessary, report to Parliament (Para. 14.73).

Your committee may want to discuss with Employment and Immigration Canada the introduction of new initiatives, and the timetable established to correct problems in the implementation of the Canadian Jobs Strategy and to streamline and simplify its delivery.

[Translation]

La Planification de l'emploi a été mise en oeuvre en peu de temps (par. 14.35). Pour appliquer les modifications fondamentales apportées aux programmes, le personnel responsable avait besoin d'instruments de travail, notamment de formulaires, de lignes directrices et de directives. Ces instruments n'ont pas toujours été disponibles pour les bureaux régionaux et locaux, lors du lancement du programme (par. 14.38 à 14.40).

Les changements annoncés dans le cadre de la Planification de l'emploi étaient d'envergure et on prévoyait qu'il faudrait plusieurs années pour leur mise en oeuvre complète. Durant la première année de mise en oeuvre, les programmes étaient perçus, tant au ministère qu'à l'extérieur, comme étant compliqués et n'étaient pas toujours conséquents (par. 14.53 à 14.56). De juillet 1986 au printemps 1987, un groupe de travail a formulé une série de recommandations afin d'alléger et de simplifier la réalisation des programmes de la Planification de l'emploi. De plus, on a confié à un comité de la haute direction la tâche de définir les problèmes relatifs au système d'information de gestion et de déterminer les mesures correctives à prendre (par. 14.61). Ces mesures devaient être mises en oeuvre à partir du 1^{er} avril 1988 (par. 14.56 à 14.61).

La vérification d'un échantillon de 128 accords de contributions a démontré que les employés des bureaux locaux et régionaux devaient s'adapter au fait de ne pas avoir en mains tous les formulaires et lignes directrices au moment du lancement des programmes. Nous avons observé que 40 p. 100 des dossiers vérifiés étaient incomplets, c'est-à-dire qu'ils ne renfermaient pas toutes les données requises pour permettre une analyse approfondie au moment du choix d'une proposition en vue de l'approbation. En conséquence, Emploi et Immigration Canada ne peut pas garantir que tous les projets ont été choisis et approuvés conformément aux objectifs fixés pour les programmes (par. 14.10 à 14.43).

Dans notre Rapport annuel, nous recommandons à Emploi et Immigration Canada de s'assurer que toute l'information nécessaire à une analyse complète des projets proposés soit disponible au moment du choix d'un projet (par. 14.48).

Les principes applicables à l'achat de cours de formation devaient être définis dans de nouvelles ententes censées entrer en vigueur le 1^{er} avril 1986 et l'intégration de la formation en établissement à la Planification de l'emploi s'est effectuée au cours de 1986-1987 (par. 14.65 à 14.69). Étant donné l'importance du financement consacré à la formation en établissement, nous continuerons d'en suivre la mise en oeuvre dans le contexte des nouvelles ententes, et nous en ferons rapport au Parlement, s'il le faut (par. 14.73).

Il se peut que votre comité veuille discuter avec Emploi et Immigration Canada de la présentation de nouvelles initiatives et des échéanciers établis pour régler les problèmes relatifs à la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi et pour en simplifier la réalisation.