

Cela rendrait notre main-d'oeuvre et nos industries de moins en moins concurrentielles. Ceux qui soutiennent parfois que l'Accord de libre-échange explique que beaucoup de nos manufacturiers aient quitté le Canada, auraient intérêt à examiner à fond les décisions de ceux qui sont partis. Le plus souvent, ils sont partis, du moins en Ontario, ma province, en raison des coûts imposés aux entreprises par la province et non pas par l'Accord de libre-échange. À voir ainsi les gouvernements agir, ils en sont venus à ne plus croire qu'ils trouveraient ici l'économie concurrentielle où ils ont besoin d'évoluer.

Par conséquent, le gouvernement conservateur a consacré plus d'argent à la formation et au perfectionnement que tout autre gouvernement du Canada. Cette année, le gouvernement dépensera plus de 3 milliards de dollars du fonds d'assurance-chômage en allocations de formation et en programme d'emploi. Ces dépenses n'ont pas été faites précipitamment. Elles sont le fruit d'une mûre réflexion et de consultations menées auprès de tous ceux auxquels a pu penser le gouvernement: spécialistes, organismes et groupes, dont le Conseil consultatif sur l'adaptation.

En mars 1989, le Conseil a publié un rapport intitulé *S'adapter pour gagner*, une analyse du marché du travail en constante évolution et de la façon dont les entreprises et les travailleurs canadiens peuvent tirer le meilleur parti possible de l'Accord de libre-échange.

Le Conseil a fait observer que la majeure partie des dépenses consacrées au marché du travail allaient au maintien du revenu—l'assurance-chômage, filet de protection des travailleurs que nous connaissons tous bien—et qu'une portion beaucoup plus faible de nos ressources servait à la promotion de l'emploi. Le Conseil a recommandé aux gouvernements de déplacer cet équilibre.

Il a proposé que l'assurance-chômage continue à offrir aux Canadiens sans emploi une protection temporaire du revenu, mais il a recommandé que davantage de ressources soient consacrées à l'amélioration de la main-d'oeuvre canadienne. Les Canadiens auraient intérêt à se préparer au marché du travail volatile des années 90. Quiconque a été témoin de la foule de changements provoqués par une aussi minuscule invention que la «puce» informatique n'oserait nier que la population active d'aujourd'hui vit une situation de transition spectaculaire. Nous connaissons tous bien les défis importants que posent les changements technologiques, l'expansion du commerce international et de la concurrence, de même que l'évolution de la main-d'oeuvre elle-même. Voilà pourquoi notre stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre insiste beaucoup sur le perfectionnement professionnel et la formation en cours d'emploi. Et je suis entièrement d'accord avec le député d'Essex—Windsor

Initiatives parlementaires

pour dire qu'il faut veiller à ce qu'on donne à la main-d'oeuvre toute la formation dont elle a besoin.

Le gouvernement fédéral est déterminé à prendre ses responsabilités pour aider les Canadiens à se préparer au marché du travail des années 90. Toutefois, cette tâche n'est pas exclusivement la nôtre; elle doit également intégrer les efforts ainsi que la collaboration des entreprises et des travailleurs. Nous ajoutons maintenant les ressources des entreprises aussi bien que celles de la main-d'oeuvre à nos efforts de formation et de perfectionnement professionnel.

Je vous dirais, madame la Présidente, que la motion du député ne tient aucun compte de nos succès. À mon avis, sa recommandation viendrait ralentir le perfectionnement professionnel au Canada. L'expérience d'autres pays confirme que les entreprises doivent continuellement améliorer les compétences de leurs travailleurs pour demeurer concurrentielles sur le marché international du travail. Par exemple, au prorata de leurs employés, les entreprises canadiennes ne consacrent à la formation que la moitié environ du montant que les entreprises américaines dépensent à ce chapitre. Voilà pourquoi nous avons engagé un pourcentage aussi élevé de nos ressources à la formation et au recyclage des travailleurs canadiens. Et c'est ce qui motive la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Toutes nos recherches indiquent que, dans l'ensemble, la Planification de l'emploi a eu d'excellents résultats pour ce qui est de l'aide apportée aux personnes qui sont en dehors de la population active et qui ont les besoins les plus grands. Nous planifions et élaborons de nouveaux programmes, qui s'inspirent des points forts et des succès de la Planification de l'emploi. Cette année, nous dépenserons 500 millions de dollars de plus pour ces programmes comparativement à l'an dernier, et 900 millions de dollars de plus que l'année d'avant.

En effet, des enquêtes sur l'incidence nationale d'une série d'initiatives réalisées dans le cadre de la Planification de l'emploi montrent un taux de succès de plus de 71 p. 100 après douze mois.

La motion du député laisse supposer que les employeurs ne réussissent pas à fournir du travail aux personnes qu'ils forment. Cependant, les statistiques semblent indiquer au contraire que la vaste majorité des personnes qui ont reçu une formation travaillent de façon permanente, grâce aux compétences qu'elles ont acquises. Je ne pense pas, d'après mon expérience, qu'il y ait un seul employeur dans notre pays qui voudrait perdre un employé qui lui rend service, après l'avoir formé. L'idée qu'on doive obliger un employeur de garder un employé utile pour son entreprise ne fait absolument aucun sens. Ça ne marche pas comme ça. Les gens qui ont été formés pour un emploi sont les candidats les plus logiques aux