

ployeurs gardent une main-d'oeuvre spécialisée sur laquelle ils pourront compter lorsque les conditions économiques s'amélioreront. Cette solution réduit la semaine de travail, mais la diminution correspondante du revenu est compensée en grande partie par des prestations d'assurance-chômage.

Lors de sa mise en place, au début de 1982, le Programme de travail partagé visait uniquement à réduire le chômage provoqué par des mises à pied temporaires. Au 25 mai 1983, il avait permis d'éviter 108.758 licenciements (dont 87.000 pour 1982 seulement) et 259.863 personnes (202.037 pour 1982) avaient consenti à se partager le travail disponible. Des modifications ont rendu le programme accessible aux travailleurs touchés par des licenciements permanents. Ces modifications comprennent également une disposition visant la formation, dont peuvent se prévaloir les personnes mises à pied temporairement aussi bien que celles qui sont licenciées de façon permanente. La période de Travail partagé, habituellement de six à 26 semaines, est alors de 50 semaines pour donner plus de temps aux travailleurs d'accroître leurs compétences et de chercher de nouveaux emplois. Les frais de formation (collective ou individuelle) sont assumés à même les crédits annuels de \$1 milliard affectés au Programme national de formation. Les entreprises qui ont des ententes de formation industrielle conclues en vertu de ce programme sont remboursées presque intégralement. Le Ministre de l'Emploi et de l'Immigration vient d'annoncer que ce programme est prolongé jusqu'au 31 mars 1985.

Un sondage mené auprès de quelque 350 employeurs participants a révélé que 80 p. cent d'entre eux ont trouvé le Programme de travail partagé profitable et que 83 p. cent seraient prêts à recommencer l'expérience si la situation l'exigeait. Une minorité seulement s'est plainte des coûts supplémentaires par rapport aux licenciements. Le désir de conserver une main-d'oeuvre d'expérience, l'appui accordé par la direction et les syndicats, les économies possibles au titre des coûts de main-d'oeuvre sont, en fait, les principaux facteurs qui ont amené les entreprises à participer au Programme. Par contre, les frais d'administration, les efforts à déployer ainsi que le coût plus élevé des avantages sociaux ont eu un effet de dissuasion.

Les avis des employeurs diffèrent au sujet de l'influence du Travail partagé sur la productivité. Pour certains, il en résulte une réduction de la productivité parce qu'il brise le rythme de travail et crée un climat de vacances prolongées, ou parce qu'il cause des démarrages et des arrêts plus fréquents des machines. La plupart des employeurs, cependant, trouvent que le Travail partagé influe positivement sur le moral des travailleurs, qu'il élimine le sentiment d'insécurité et qu'il contribue à réduire l'absentéisme, les employés ayant plus de temps libre pour vaquer à leurs affaires personnelles.

Le Travail partagé présente un autre aspect positif. Le rapport précité montre, en effet, que la moitié des employeurs ont profité de cette période pour adopter de nouvelles méthodes de mise en marché ou de vente, et que certains ont amélioré leur matériel ou leurs procédés de production.

De leur côté, les travailleurs participants sont heureux de pouvoir conserver leur emploi et de toucher un revenu plus élevé que celui qu'ils auraient tiré des prestations d'assurance-chômage. 80 p. cent de l'ensemble des travailleurs trouvent le programme moyennement ou très profitable. Si l'on s'adresse uniquement aux personnes qui auraient été licenciées, ce taux s'élève