

Ainsi par exemple, dans une province comme le Nouveau-Brunswick où 75 p. 100 des entreprises emploient moins de 5 personnes, la «formation professionnelle» est un luxe pour la plupart des employeurs tant sur le plan financier que sur celui de l'effectif. En outre, compte tenu de l'importante représentation rurale et des taux élevés de chômage dans de nombreuses régions de la province, d'autres façons d'aborder la planification des ressources humaines pourraient être plus efficaces (par ex: création d'emplois, alphabétisation et apprentissage du calcul, aide à la mobilité de la main-d'oeuvre, etc.).

La planification des ressources humaines comporte sans aucun doute la désignation des besoins en matière d'emploi, tant du point de vue de l'offre que de celui de la demande. Il faudrait certainement beaucoup encourager les efforts déployés à cet égard.

Ensuite, le secteur privé ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux ont à jouer des rôles qui leur sont propres même s'ils sont intimement liés, pour encourager et faciliter la planification des ressources humaines. Sans une telle coordination, il est fort probable que les mêmes efforts seront répétés et que les lacunes ne seront pas relevées ni corrigées.

Le Nouveau-Brunswick a récemment instauré un processus de consultation sur la planification des ressources humaines auquel le secteur privé a réagi positivement.

Un autre thème important que les provinces n'ont pas mentionné vise l'accessibilité à l'aide fédérale en matière de planification des ressources humaines ainsi que les projets du gouvernement fédéral dans cet important domaine.

Le groupe de travail a le droit de connaître les engagements que devra prendre le secteur privé ou les critères auxquels il devra répondre pour avoir accès à ces fonds réaffectés à cette initiative. Il a également le droit de savoir ce qu'il adviendra des fonds non dépensés, s'il en reste. En outre, les membres du groupe de travail doivent connaître les plans à moyen et à long terme du gouvernement fédéral visant à faciliter les efforts en matière de planification des ressources humaines déployés dans l'industrie et l'entreprise.

AUTRES QUESTIONS LIÉES À LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Exception faite des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, à quels grands obstacles se heurte-t-on en matière de planification des ressources humaines?
2. Est-il moins probable que les secrets commerciaux soient divulgués si la planification des ressources humaines se fait par l'industrie et non par