

avoir obtenu l'approbation d'un fonctionnaire de la main-d'œuvre ou être admissible en vertu d'une loi provinciale aux termes des divers programmes de formation. Cela montre clairement qu'il y a un lien direct entre l'autorité fédérale ou provinciale et le particulier qui veut suivre un cours de formation. Sauf erreur, une relation de ce genre entre le particulier et le bureau de la main-d'œuvre fédéral, ou un bureau parallèle associé à un programme provincial d'apprentissage, doit exister. Toutefois, l'article 6 qui autorise le ministre à passer un contrat avec tout employeur ou tout groupe d'employeurs, ne mentionne aucunement l'intéressé—ne mentionne pas s'il devrait ou s'il ne devrait pas participer à un programme de formation. Voilà une considération essentielle et dont il faudrait tenir compte au regard des deux aspects du bill exposés ensemble aux articles 4 et 5, et également à l'article 6.

• (1450)

Je ne conteste pas le principe que le ministre soit autorisé à passer des accords avec les employeurs ou des groupes d'employeurs. Sauf erreur, le programme comporte deux aspects. Premièrement, il y a les cours de formation professionnelle offerts par un employeur dans son propre établissement, puis, deuxièmement, les dispositions que peut prendre l'employeur pour envoyer son employé dans un établissement de formation et se faire rembourser les frais encourus. Il me semble qu'il manque un élément essentiel aux propositions du ministre, élément dont l'absence justifie la modification du bill à l'étape de l'étude en comité. A mon avis, dans la mesure où les nouveaux arrangements relatifs aux contrats avec les employeurs privés n'assurent pas des contacts directs avec les individus bénéficiant de la formation, il manque une sauvegarde importante, même si l'on se place uniquement du point de vue de la protection des deniers publics. En plus d'exiger que le ministre soit convaincu que l'employeur en cause a consulté le gouvernement de la province dans laquelle se trouve le bénéficiaire de la formation avant la conclusion de tout contrat, le bill devrait, à mon avis, comporter aussi une disposition portant que le ministre doit être convaincu que l'employeur a consulté l'agent négociateur accrédité de l'employé avant de conclure un contrat. A mon avis, le ministre devrait considérer l'à-propos d'ajouter au nouvel article 6(3), après la partie disant que le ministre doit être convaincu que l'employeur a consulté le gouvernement de la province, quelque chose comme ceci «et l'agent ou les agents négociateurs accrédités des employés de l'employeur, ou du groupe ou de l'association, selon le cas».

J'ai une raison de faire cette suggestion. Je la fais parce que, entre autres, le nouvel article 6 ferait disparaître l'interdiction de conclure des contrats aux termes desquels le ministre accepte de payer à un employeur les frais de formation en emploi ou dans des spécialités ne présentant d'utilité que pour cet employeur. Le ministre se rappellera la disposition du présent article 6 qui confère l'autorisation générale de conclure un contrat, sous réserve du paragraphe qui stipule:

Le Ministre ne doit pas passer de contrat avec un employeur désigné au paragraphe (1), relativement à la formation des adultes employés par cet employeur, lorsqu'il s'agit d'une formation en service ou dans des spécialités ne présentant d'utilité que pour cet employeur, à moins qu'il ne soit convaincu qu'une telle formation est nécessaire en raison des changements technologiques ou économiques affectant cet employeur qui, sans cela, auraient pour effet de faire perdre leur emploi aux adultes qui suivent ou doivent suivre le cours de formation.

Il n'y a là rien d'inconséquent si nous tenons à protéger les deniers publics versés au compte des programmes de

formation qui mettent directement en cause des employeurs individuels et qui doivent contribuer à améliorer leurs entreprises. Cette sauvegarde est importante, en outre, en vue de dissuader les employeurs d'user simplement des dispositions de la présente loi pour rehausser leur prestige personnel grâce à l'utilisation de deniers publics. On ne saurait trouver une meilleure sauvegarde que d'exiger que le ministre soit assuré en tout temps qu'on a consulté les syndicats lorsque ceux-ci sont accrédités.

Si j'ai bien compris, la loi à l'étude prévoit une application plus durable de certains aspects du programme de formation en cours d'emploi. Certains syndicats s'en inquiètent un peu parce qu'on s'est servi de ces dispositions de façon à s'ingérer dans les modalités qui s'inscrivent en partie dans la négociation des ententes syndicales.

• (1500)

Dans certains cas au Canada—voilà une question qu'il est plus facile d'étudier en profondeur au comité qu'à la Chambre—des contrats, accords ou conventions très détaillés ont été élaborés, établissement par établissement, avec certains employeurs, lesquels prévoient, comme une chose toute naturelle, la formation sur place des employés. Dans le cadre de la convention collective, on a jugé qu'il y avait avantage et pour l'employeur et pour l'employé à ce que l'employeur, sans aide de l'État, offre un programme permanent de formation pour améliorer les compétences de ses employés, ce qui lui assurerait un effectif ayant les aptitudes nécessaires dans son établissement.

Dans certains cas, de tels accords remontent à plusieurs années. Grâce à l'expérience acquise avec le temps, on les a améliorés. Autant que je sache, au cours de l'hiver dernier, par le truchement du programme de formation sur place et sans informations émanant ou de l'employeur ou des fonctionnaires du ministère, les employés ont effectivement commencé à s'ingérer dans ce qui était et a été considéré comme étant de pratique courante dans l'établissement en vertu de conventions entre le syndicat et l'employeur.

Je recommande que le ministre, en dehors de la mesure législative, à titre de pratique administrative—je suis certain qu'en vertu de la loi établissant son ministère il en a le pouvoir—fasse en sorte que cela devienne un usage établi pour les centres de main-d'œuvre de renseigner les syndicats reconnus comme agents de négociation des employés travaillant dans les usines ou entreprises de leur région et de tenir des consultations avec eux.

En dehors de toutes exigences législatives de consultation par l'employeur, les centres de main-d'œuvre devraient servir à l'information. Il devrait y avoir un échange constant d'information entre ces centres et les sections locales des syndicats de leur région. Cette pratique n'a pas toujours été généralisée dans tout le pays, d'où des malentendus et des confusions inutiles quant à la véritable situation en ce qui concerne les effectifs de travail de la région. A mon avis, on pourra mieux approfondir la question au comité mais si j'en parle c'est dans l'espoir que le ministre et ses conseillers examineront sérieusement la situation et qu'au cours de ses délibérations le comité aura l'occasion de convoquer des administrateurs expérimentés en syndicalisme.