

employeurs et les syndicats devront prendre des mesures d'envergure pour mettre au point, au besoin avec l'aide du gouvernement, les programmes appropriés à chaque branche particulière de l'industrie, dans un pays aussi décentralisé que le Canada. Les gouvernements ne peuvent se substituer aux employeurs et aux syndicats, qui connaissent ou devraient connaître de première main les besoins en matière de formation. Les gouvernements peuvent adopter des mesures allant dans le sens de ces besoins, ils peuvent aider à les identifier et à couvrir les frais particuliers que leur solution entraînerait. Dans cet esprit, mon gouvernement a annoncé il y a quelques jours la mise en place d'un certain nombre d'importants nouveaux programmes de formation s'adressant tout particulièrement aux femmes, aux autochtones et à certains autres groupes de travailleurs, pour lesquels une approche globale s'avère appropriée étant donné la nature générale des désavantages qui les handicapent sur notre marché du travail. Par contre, les gouvernements ne sont pas en mesure de déterminer quelles entreprises auront besoin, dans les mois ou les années à venir, de travailleurs spécialisés. Seuls les employeurs et les syndicats sont en mesure de le faire.

Plusieurs compagnies canadiennes consacrent une partie importante de leurs ressources à la fusion des besoins de planification à long terme et des besoins en main-d'oeuvre. C'est avec plaisir que je constate que les employeurs canadiens en tant que groupe, et le Congrès du travail du Canada ont également fait cause commune dans ce domaine.

Sur la base de ce raisonnement, et tout en acceptant les grandes lignes de l'analyse sur laquelle le plan à moyen terme repose, je me demande s'il ne serait pas préférable, dans une première étape, de faire réviser ce plan par un groupe de travail qui conviendrait des priorités de formation que devraient adopter l'OIT et les États membres. Le Canada est prêt à reconnaître que, même si la question de la formation est commune à tous les pays, les solutions qu'il nous faut trouver devront être adaptées à nos besoins particuliers.

Permettez-moi maintenant d'aborder ce qui est ou devrait être l'autre principal aspect du travail de l'OIT à l'heure actuelle. Personne ne met en doute la nécessité constante d'établir de nouvelles conventions et recommandations. Il conviendrait cependant que l'on s'attache davantage à élargir l'application des nombreuses normes importantes que la Conférence a déjà adoptées. Pour que l'OIT devienne la conscience du monde du travail, il est certains gestes essentiels que la Conférence pourrait poser. Au fil des ans, l'OIT a adopté des normes qui couvrent les nombreux problèmes fondamentaux auxquels font face travailleurs et travailleuses. La Conférence, en sa qualité d'instance décisionnelle auprès des syndicalistes, des représentants des employeurs et des ministres du Travail des divers gouvernements, s'est prononcée sur la nécessité d'établir et de protéger certains droits et libertés liés au travail (liberté d'association, droit à la négociation collective, égalité des chances pour les hommes et les femmes et pour les travailleurs de toutes races), d'abolir l'exploitation des enfants au travail, d'établir des conditions de travail sûres et saines et d'accorder des traitements adéquats, et sur d'autres questions analogues.

Suffit-il que la Conférence de l'OIT consacre la majeure partie de son temps à adopter norme après norme, année après année? Ou devrait-elle faire davantage pour