

[Texte]

There are collective agreements in this country, for example with B.C. Hydro, wherein within that organization a special committee is set up, made up of labour representatives and management, chaired by a person chosen by both sides and independent of that company. Every innovation in new equipment that comes into play in that organization goes to that committee, and there they try to work out the necessary retraining of existing employees that must take place to bring in that new technology, and even workplace reorganization.

Those are just two examples. Again, the comment about the glass, how full is it...? Those kinds of success stories, where the private sector—sometimes it's unionized labour, sometimes it's non-unionized labour—are making significant advances to get at the real adjustment problems, quite independent of government. If you're talking about adjustments for the next couple of decades, that is where the action has to take place and that is where the dialogue has to continue.

Mr. Ferchat: As a country, we spend a great deal of money on labour force development, allocated out of the UIC fund, and I think one of the legitimate questions might be the effectiveness and the efficiency of the money we spend. It's very good to have a program, but the program has to work. One of the things Canada needs to examine is what we in business call "bang for the buck". We are spending a lot of money, spending a lot of effort, and we are incurring a social obligation, an expectation from the work force, that we are going to help them adjust to the new technologies, the shifting dynamics of the work force. I think it would not be unreasonable for us to examine our public policies in terms of their effectiveness in helping those people adapt.

Then we can determine, perhaps, whether or not we're doing enough. Anyone can make that judgment, because there are always going to be cases, anecdotes, that could be brought to your attention where the program has been inefficient, but I think we need an overall audit, if you will, a verification of the effectiveness and efficiency of the programs we have in place.

• 1150

Over and above that, as Tim has said so eloquently, the private sector itself has to do a lot more in terms of training and adapting its work force, not just to the relocation because of trade agreements—that is almost a minor part of it—but the new technologies, the drive not just for automation but more software content, more intellectual content in value-added in the era coming up.

I think we have to examine whether or not we are doing enough effectively in the private and public sectors to make those adaptations, because the winners in the 21st century are going to be the countries that do that the best. It is not going to be the countries that have the broadest public programs. It is going to be the countries that do those particular retraining operations the best.

The Chairman: Mr. LeBlanc.

[Traduction]

Des conventions collectives actuellement en vigueur, avec B.C. Hydro, par exemple, prévoient l'établissement au sein de ce dernier organisme d'un comité spécial constitué de représentants du syndicat et de la direction et dont le président est choisi par les deux parties et n'a rien à voir avec l'entreprise. Toute innovation sur le plan de l'équipement qui peut être affecté à l'organisation est soumise au comité, qui essaie d'organiser le recyclage nécessaire des employés actuels auquel il faut procéder pour implanter cette nouvelle technologie. Une restructuration du milieu de travail s'impose même parfois.

Ce sont là deux exemples seulement. Là encore, pour revenir à l'analogie du verre, dans quelle mesure est-il rempli...? De telles histoires de réussite, où le secteur privé—il s'agit parfois de travailleurs syndiqués et parfois de travailleurs non syndiqués—fait des progrès importants pour régler les véritables problèmes d'adaptation sans l'intervention du gouvernement. Si vous voulez parler d'adaptation pour les deux prochaines décennies, sachez que c'est là où il faut agir et où le dialogue doit se poursuivre.

M. Ferchat: Comme pays, nous consacrons beaucoup d'argent au perfectionnement de la main-d'oeuvre, argent qui provient de la caisse de l'assurance-chômage. Je crois que l'on pourrait s'interroger à juste titre sur l'efficacité et l'efficience de l'argent ainsi dépensé. Avoir un programme, c'est bien beau, mais il doit fonctionner. Un des aspects que le Canada doit examiner, c'est ce que nous appelons dans les milieux d'affaires le «rendement de l'investissement». Nous dépensons beaucoup d'argent et d'énergie et nous assumons une obligation sociale, car la population active s'attend à ce que nous l'aidions à s'adapter aux technologies nouvelles, à l'évolution de la dynamique du marché du travail. Il ne serait pas déraisonnable d'examiner avec quelle efficacité nos politiques publiques réussissent à aider ces gens à s'adapter.

Nous pourrions alors déterminer peut-être si nous en faisons assez. N'importe qui peut poser une tel jugement, parce qu'il y aura toujours des cas ou des exemples d'inefficacité du programme, mais je crois qu'il faut procéder à une vérification globale, pour ainsi dire, de l'efficacité et de l'efficience des programmes actuels.

Comme Tim l'a dit avec tellement d'éloquence, le secteur privé lui-même doit avant tout faire beaucoup plus pour former et adapter sa main-d'oeuvre, non seulement aux relocalisations qu'entraîneront les accords commerciaux—problème presque mineur—mais aussi aux technologies nouvelles, à la poussée non seulement pour l'automatisation mais pour l'informatisation accrue, l'augmentation du contenu intellectuel de la valeur ajoutée au cours de la prochaine période.

Nous devons nous demander si les secteurs privé et public en font assez en réalité pour permettre ces adaptations, parce que les gagnants du XXI^e siècle seront les pays qui y parviendront le mieux. Ce ne seront pas les pays qui auront les programmes publics les plus généraux, mais bien ceux qui réussiront le mieux dans ces exercices de recyclage.

Le président: Monsieur LeBlanc.