

liers. Ceux qui se sont plaints de cet aspect du programme de formation industrielle ont insisté sur le fait que s'ils pouvaient exercer un contrôle plus direct sur le choix des stagiaires, le nombre d'abandons diminuerait. Les employeurs qui assument une partie des dépenses d'organisation des cours de formation déplorent la perte de leur investissement lorsque des stagiaires abandonnent leur cours avant la fin.

L'expérience d'un employeur, M. M. R. Mallory, vient à l'appui des deux principaux griefs des employeurs au chapitre de la formation dispensée par la Main-d'œuvre du Canada. M. M. R. Mallory déclare qu'une fois, en 1974, son entreprise a tenté d'obtenir des subventions destinées à la formation.

«Le représentant de la Main-d'œuvre Canada a été des plus utiles quand il s'est agi d'obtenir l'approbation nécessaire des subventions à la formation, même s'il a fallu deux mois avant d'obtenir cette approbation...nous ne parvenions pas à nous faire envoyer des stagiaires par Main-d'œuvre Canada.. nous avons finalement obtenu les six apprentis grâce à des annonces dans les journaux.»

«Nous sommes en train d'appliquer le même programme à l'égard d'autres candidats. Nous avons présumé qu'une fois le programme approuvé, nous n'aurions besoin que d'une approbation officielle pour le reprendre. Une fois de plus, nous avons été déçus et nous avons décidé de renoncer aux subventions pour des raisons de temps dans le cas de ce deuxième programme de formation.» (19:7)

Il est certain que les négociations entre l'employeur, le Centre de main-d'œuvre du Canada et les autorités provinciales peuvent déconcerter les employeurs et en décourager plusieurs de mettre à exécution leurs projets de participer aux programmes de formation organisés avec l'aide de la Division. Les attributions des deux ordres de gouvernement pour ce qui a trait au présent programme sont interdépendantes et corrélatives cependant, l'employeur qui doit sans délai former de la main-d'œuvre pour son entreprise est rebuté par cette double barrière bureaucratique. Un autre employeur, M. A. C. Dibblee, a fait part au Comité de son expérience en la matière alors que l'ancienne méthode de formation industrielle était en vigueur:

«Nous avons été envahis de documents et de rapports et il nous aurait fallu un commis supplémentaire, et un surveillant de la soudure qui, d'après nos calculs, aurait passé le quart de son temps là-dessus.» (19:13)

La Division a reconnu le bien-fondé de ce type de grief de la part des employeurs. Le Comité a été informé des recherches que la Division effectuée en vue de découvrir les moyens de réduire le nombre des formalités administratives.

### **Critères visant l'aide offerte aux employeurs en matière de formation industrielle**

La confusion règne également pour ce qui a trait aux critères sur lesquels la Division se fonde pour décider à quels niveaux de formation industrielle elle doit accorder son aide. M. Manion a expliqué que les fonds versés pour le programme ne sont pas destinés à rembourser à un employeur les frais d'initiatives dont il supporterait normalement le coût et «l'une des preuves à cet effet, c'est qu'il [cet employeur] administre déjà un programme de formation.» (4:30) En outre, des fonds ne sont octroyés qu'à l'égard du premier ou des deux premiers programmes. Une fois qu'un programme est établi, l'employeur est