

[Français]

**L'hon. Jean Marchand (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration):** Monsieur le président, lors de la présentation des prévisions budgétaires de mon ministère, l'an dernier, j'ai souligné que dans les mois à venir nous allions instituer un certain nombre de projets et de programmes.

Depuis que j'ai l'honneur de présider aux destinées du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, il y a un peu moins de deux ans, nous avons établi un nouveau mode d'attribution d'allocations de formation dont l'effet remarquable se manifeste par le nombre d'adultes qui s'adaptent au recyclage.

Nous avons mis en œuvre un bon nombre de projets pilotes qui tendent à orienter notre action vers la formation des personnes désavantagées.

J'ai proposé une nouvelle mesure législative créant des organismes qui nous serviront de conseils.

J'ai présenté un Livre blanc sur l'Immigration.

Nous avons réformé la Commission d'appel de l'immigration.

Nous avons, pour la première fois, codifié les modalités de sélection de l'immigration par l'adoption d'un nouveau règlement dont l'application servira davantage les particuliers, tout en répondant mieux à nos besoins en main-d'œuvre.

Nous avons mis sur pied un système nouveau et amélioré pour obtenir des places dans les institutions de formation professionnelle.

Nous avons mis à exécution un nouveau programme de la mobilité de la main-d'œuvre.

Puisqu'on est à mettre à exécution la majeure partie de ces programmes, il va de soi que les crédits qui font maintenant l'objet de notre étude sont le véritable reflet des sommes qu'il nous faut pour l'année financière 1967-1968. Je profiterai aussi de l'occasion pour expliquer les autres mesures mises en œuvre pour doter le Canada d'une vaste gamme de services touchant la main-d'œuvre et l'immigration.

Une politique de main-d'œuvre, monsieur le président, ne saurait être viable si elle ne procure aux travailleurs et aux employeurs les services utiles à la vie et au travail dans la collectivité de chacun. Un tel besoin fondamental prime les modifications apportées aux programmes que je viens de mentionner. A cette fin, nous nous sommes évertués surtout à améliorer les services de consultation dont disposent les Centres de main-d'œuvre du Canada par tout le pays.

J'ai prétendu antérieurement que nous n'obtiendrions pas de résultats à court terme parce que notre tâche, pour bien la mener à bout, doit se poursuivre à longueur d'année. Elle exige, en outre, de certains de nos fonc-

tionnaires une réadaptation laborieuse à de nouveaux instruments de travail et l'acquisition d'une habitude à de nouvelles méthodes, d'où la nécessité d'instituer de vastes programmes de formation du personnel à un degré quasi inconnu jusqu'ici, soit dans le domaine public, soit dans le domaine privé. Les résultats d'un tel effort prennent du temps à paraître. Ils ne percent pas non plus sans engendrer des difficultés de transition et donner lieu à des erreurs. Par contre, je souligne avec plaisir que les premiers résultats commencent à se faire sentir beaucoup plus rapidement que je ne l'avais espéré.

Mais nous sommes encore loin de compter dans toutes nos collectivités un Centre de la main-d'œuvre du Canada auquel on aura recours tout naturellement pour régler un problème d'emploi, un centre que la collectivité considérera comme élément essentiel de son activité, un centre enfin qui aidera des gens à exploiter leurs talents de la meilleure façon possible dans un emploi de leur choix. Ce centre, aussi, procurerait aux employeurs des services dont ils ont besoin dans l'accomplissement de leur tâche. Nous sommes loin d'avoir atteint un tel idéal, mais plusieurs de nos bureaux ne sauraient tarder à y parvenir.

Je voudrais maintenant dire quelques mots au sujet de notre personnel. On sait que la consultation exige beaucoup, qu'elle ne s'exécute pas comme si le client n'était qu'un rouage dans les méthodes de production de la grande industrie. Elle appelle des entretiens au cours desquels doivent ressortir les besoins d'emploi du client, l'aide qu'il lui faut pour bien connaître ses aptitudes, pour lui procurer des renseignements qu'il saura comprendre et mettre à profit lorsqu'il s'agira d'obtenir un emploi ou une promotion.

Il arrive naturellement que dans plusieurs cas, les renseignements requis se rapportent aux emplois disponibles selon l'endroit et selon le moment. Alors, faut-il que le placement se fasse sans tarder et parfois les besoins sont plus complexes parce que, très souvent, un individu ne peut améliorer son sort ou son revenu avant d'obtenir une aide financière pour lui permettre de se déplacer pour poursuivre des cours de formation professionnelle.

A cette fin, il faut que notre personnel soit rompu au comportement humain, qu'il connaisse bien le monde du travail et ce qui se passe. Aussi faut-il qu'il soit apte à bien mettre à exécution ses connaissances, à posséder les qualités personnelles requises pour bien renseigner et conseiller les gens.

La formation préparatoire à un tel travail est onéreuse et parfois bouleversante. Elle occupe les fonctionnaires supérieurs dont certains doivent abandonner leurs fonctions régulières temporairement, recevoir la formation