

A titre de comparaison, monsieur l'Orateur, et au sujet du coût de déplacement des personnes formées ou de celles qui présentent des demandes d'emploi, je voudrais signaler qu'en 1965-1966, le Service national de placement a trouvé des emplois à 960,995 personnes au coût de \$22.95 par personne. En 1970-1971, la Main-d'œuvre n'en a placé que 722,832 au coût de \$232.70 par emploi. Et cela ne comprend pas l'argent dépensé à la formation. C'est précisément ce à quoi je veux en venir. Je suis heureux de voir que le ministre fasse entrer la formation dans la mesure législative, mais le contraste entre ce qu'on dépensait en 1965-1966 et ce qu'on dépense maintenant prouve bien que nous dépensons plus pour résoudre le problème. Je suis tout à fait d'accord avec le ministre quand il dit être heureux d'avoir incorporé la formation au bill; c'est une initiative que notre parti appuie, car elle allègera le fardeau des contribuables.

Ce qu'on met en cause au fond, c'est si nous en avons pour notre argent, ou si la formation ne sert pas tout simplement à garder les gens hors des rangs de la population active en leur faisant suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel. Bien des députés savent que cela s'est produit et que les personnes qui ne tiennent pas à se perfectionner veulent tout simplement avoir quelque chose à faire pendant une partie de l'année.

L'orateur précédent a mentionné une période maximale de 52 semaines. Nous connaissons tous, j'en suis sûr, de ces cas où les stagiaires n'ont pas terminé leurs cours parce qu'ils les mèneraient au-delà de la période de 52 semaines. J'ai appris avec plaisir que l'ancien ministre, d'après la lettre qu'il m'adressait en date du 20 janvier 1972, était disposé à changer cela. Voici le dernier paragraphe de sa lettre:

J'ai informé les fonctionnaires de la division de la main-d'œuvre que je suis prêt à autoriser le prolongement de la période de formation dans le cas d'individus qui ont dû s'absenter pour cause de maladie au cours de la période de formation ou qui n'ont pu progresser à un rythme normal dans leur programme d'instruction. Ces prolongements ne seront autorisés qu'à la suite de consultations entre le centre de la main-d'œuvre du Canada et les responsables de la formation.

Il se trouve toutefois, monsieur l'Orateur, des personnes qui ne peuvent suivre le cours au complet et il est inutile de nier que l'argent qu'on a dépensé pour elles est perdu pour toujours, tout comme le profit que la société aurait pu en tirer. Dans ce secteur, je crois que le ministre pourrait laisser plus de latitude aux responsables locaux de la main-d'œuvre. Ils sont sur les lieux et savent si un candidat veut vraiment compléter le cours ou s'il ne veut qu'occuper ses loisirs. Cette question préoccupe nombre de gens dans tout le pays, notamment certains qui ont essayé d'acquiescer leur formation dans les 52 semaines prévues par la loi actuelle et qui figurent encore dans les modifications à l'étude.

Monsieur l'Orateur, je veux faire quelques remarques sur les amendements dont nous sommes saisis et dont nous approfondirons certains points à l'étape de l'étude au comité sans aucun doute. L'article 4(1) de l'ancienne loi stipule:

Lorsqu'un adulte qui n'a pas fréquenté l'école d'une façon normale pendant au moins douze mois informe un fonctionnaire de la main-d'œuvre...

[M. Skoberg.]

L'article 4(1) du bill C-195 est rédigé en ces termes:

Lorsqu'un adulte qui depuis qu'il a atteint l'âge normal de fin de scolarité dans la province où il réside, n'a pas fréquenté l'école d'une façon normale pendant une période d'au moins douze mois informe un fonctionnaire de la main-d'œuvre...

Il semble vraiment étrange que la période stipulée soit une période d'au moins 12 mois. Je me demande si nous essayons de frapper une cible inexistante, du moins en ce qui concerne les abus. Peut-être pourrions-nous examiner cette question au comité.

• (1430)

Je félicite le ministre et le ministère d'avoir apporté des modifications dans un autre secteur qui nous préoccupait. Le délai de carence a été redéfini et sera d'un an au lieu de trois. Nous en sommes heureux, car cette question nous causait du souci. Le député de Yorkton-Melville (M. Nystrom) a demandé au ministre tantôt si les femmes de cultivateurs seraient admissibles à cette formation et le ministre a répondu que cette question serait étudiée par le comité. Voici ce qui me préoccupe constamment dans des programmes tels que celui dont nous sommes saisis: beaucoup dépend de la réglementation et, invariablement, lorsque nous sommes saisis de certains projets de loi ou de modifications comme celles que nous étudions maintenant, on nous demande d'adopter la mesure sans que nous sachions exactement ce que seront les règlements. En réalité, nous ne savons pas grand chose des règlements avant de les voir. On nous demande donc d'adopter un projet de loi dont nous ne connaissons pas vraiment les conséquences. Le ministre et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration sont obligés de nous expliquer en détail ce qui sera inclus dans les dispositions de ce bill ou exclus, ce qu'on pourrait faire en comité.

Rappelons-nous ce qui s'est produit dans le cas de l'assurance-chômage. Nous avons posé des questions au sujet des indemnités de cessation d'emploi et de congé, et nous attendons toujours les réponses. Nous étudions une modification importante tout en ne sachant pas exactement ce que dira le règlement. Et parce que nous l'ignorons, nous risquons d'être exposés à une foule de questions et de critiques pour avoir adopté un projet de loi de bonne foi après une étude à la Chambre. Nous devons donc, à mon avis, étudier de près les amendements qui seront proposés au comité.

Le ministre devrait savoir, il me semble, que la formation au travail ou à l'atelier même peut être plus utile à certains employés que la formation professionnelle offerte dans des écoles. A cet égard, les employeurs canadiens ont des devoirs, tout comme en ont les employés qui participent aux programmes de formation. Nous devons aussi veiller à ce que ces travailleurs occupent des postes pour lesquels ils ont été préparés, pour leur permettre d'utiliser les connaissances pratiques qu'ils ont acquises. Tout le monde sait que l'industrie canadienne devient très automatisée, qu'on y introduit des changements technologiques. Il nous faut veiller à ce que l'évolution des programmes de formation suive l'évolution de l'industrie. On ne peut pas toujours, à mon avis, enseigner de nouvelles techniques aux écoles de formation professionnelles et certaines s'acquièrent mieux par une formation en cours d'emploi. A l'usine même, les employés peuvent apprendre les méthodes. Ils peuvent ainsi continuer d'être utiles aux employeurs qui les ont formés et s'ils remplissent les conditions requises, devenir leurs meilleurs employés.