

# Du travail pour demain

Les perspectives d'emploi pour les années 80



LIBRARY OF PARLIAMENT  
CANADA

OCT 23 1981

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT



CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

\*S

J	Canada. Parlement.
103	Chambre des communes.
H7	Comité spécial des
1980/83	perspectives d'emploi pour
<del>E5</del>	<del>les années 80.</del>
A12 <sup>DATE</sup>	Du travail <sup>NAME - NOM</sup> pour demain.
ex.2	









103  
H7  
1980/83  
E5  
A12F  
ex.2



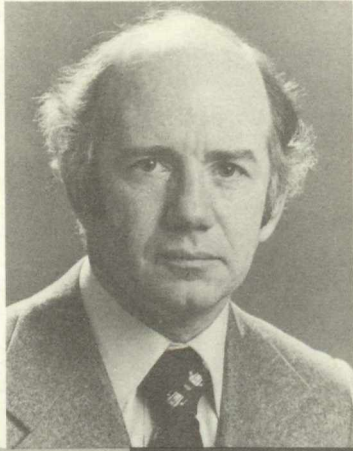
CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

# Du travail pour demain

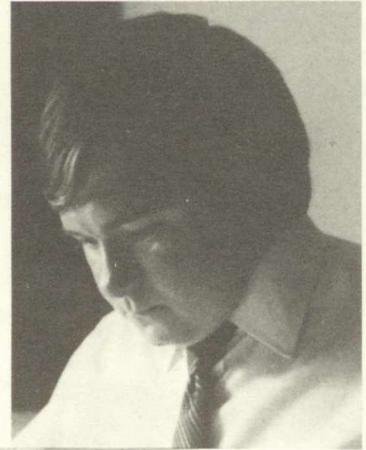
Les perspectives  
d'emploi pour  
les années 80

205728

Warren Allmand, député



Bruce Lonsdale, député



Gilles Marceau, député



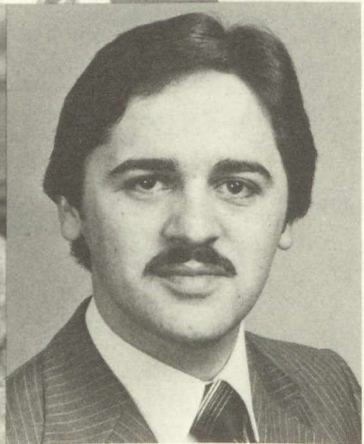
Jim Hawkes, député



John H. McDermid, député



David Orlikow, député



Brian Tobin, député



---

## LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

---

**Président:**

Warren Allmand, député  
Notre-Dame-de-Grâce—Lachine-Est  
(Québec)

**Vice-présidents:**

Gilles Marceau, député—Jonquière (Québec)  
Jim Hawkes, député—Calgary-Ouest (Alberta)

**Membres:**

Bruce Lonsdale, député—Timiskaming (Ontario)  
John H. McDermid, député—Brampton—  
Georgetown (Ontario)  
David Orlikow, député—Winnipeg-Nord (Manitoba)  
Brian Tobin, député—Humber—Port-au-Port—  
Ste-Barbe (Terre-Neuve)

---

## PRINCIPAUX MEMBRES DU PERSONNEL DU GROUPE DE TRAVAIL

---

**Greffiers du comité**

Charles Bellemare  
Audrey O'Brien

**Administrateur délégué**

Murray S. Hardie

**Personnel administratif**

Joanna Fortier—Directrice de bureau

**Directeur des recherches**

Gerald S. Swartz

**Rechercheurs**

Bill Ahamad  
Victor Bryant  
Andrew Cousineau  
Michel Desrosiers  
David K. Foot  
Chris A. Jecchinis  
John Kettle  
Yvonne Baum Silcoff

**Bibliothèque du Parlement—  
Service de la recherche**

Jean-Aimé Guertin  
Kevin Kerr

# Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80

## INTRODUCTION ET SOMMAIRE

Le Groupe de travail a été créé par le Parlement le 23 mai 1980 afin d'étudier les graves pénuries qui sévissent dans certains métiers spécialisés au Canada, de même que les déséquilibres du marché du travail, où ces pénuries coïncident avec un chômage élevé. Les employeurs ne peuvent trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin, tandis que bon nombre de travailleurs ne peuvent trouver l'emploi dont ils ont besoin, et cela souvent à l'intérieur d'une même région. Le Groupe de travail devait s'enquérir des causes de ces pénuries et de ces déséquilibres, et recommander des mesures destinées à rectifier la situation. Il fallait à cette fin, procéder à une analyse critique des politiques actuelles en matière d'emploi et de formation.

Il ne s'agit pas de la première étude touchant ce problème ou d'autres semblables, non plus que de la seule étude réalisée en 1980-1981. Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a mis sur pied un Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, qui a soumis son rapport en juillet 1981. Notre groupe était cependant un des rares qui aient été constitués des trois partis politiques et de toutes les régions du pays, et qui aient étudié la question dans le cadre d'audiences publiques.



Par conséquent, le présent rapport se fonde sur des témoignages provenant de la base. Il ne s'agit ni d'un traité savant, ni d'un article de revue érudite. Il reflète cependant les sentiments profonds de Canadiens de toutes les couches de la société, sur des sujets qui les touchent de près: leur travail, leur carrière, le rôle qu'ils ont à jouer dans ce grand pays.

Lorsque le Groupe de travail a entrepris ses travaux, il était très conscient du partage des compétences entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans ce domaine. Les provinces ont compétence en matière d'éducation et de services sociaux; par contre, les questions d'ordre interprovincial touchant l'industrie et l'emploi, de même que les questions de mobilité et d'assurance-chômage, relèvent du gouvernement fédéral. Cependant, pour que notre économie prospère, il nous faut des travailleurs qualifiés; il est impossible d'ériger des cloisons étanches entre les nombreuses politiques fédérales ou provinciales qui s'imposent pour atteindre cet objectif. Il importe de maintenir, au Canada, les divers paliers de compétence mais à défaut d'une étroite collaboration et d'une coordination entre eux, notre économie périlitera et nous n'arriverons pas à disposer de la main-d'oeuvre spécialisée qu'il nous faut pour répondre aux besoins de notre industrie.

Par conséquent, lorsque des groupes de citoyens ont comparu devant le Groupe de travail, ils ont traité de leurs problèmes réels et quotidiens, en tant qu'employeurs ou salariés, et nous ont proposé de nombreux changements. Ils ne se préoccupaient nullement de distinctions subtiles entre les compétences fédérales et provinciales. Ils cherchaient à obtenir de la part de tous les intéressés—gouvernements, autorités du domaine de l'enseignement, employeurs et syndicats—des mesures visant à rectifier la situation, et nous avons dans la plupart des cas rapporté leurs témoignages tels qu'ils nous ont été exposés.

## Les principales constatations

**1** Il y a pénurie de travailleurs spécialisés au Canada, notamment de machinistes, d'outilleurs, de soudeurs, d'électroniciens, d'informaticiens, d'infirmières, de physiothérapeutes et ergothérapeutes, de gestionnaires et administrateurs, d'analystes financiers et d'ingénieurs (voir ch. 2). Un fort pourcentage de la main-d'oeuvre spécialisée est âgée de plus de 40 ans, et la relève est insuffisante.

**2** Ces pénuries coexistent avec un taux de chômage inacceptable, mais les proportions varient selon les régions du pays. Dans plusieurs régions, le principal problème est le chômage, et non pas les pénuries (ch. 1). Des employeurs, des conseillers, des enseignants, des fonctionnaires et d'autres personnes ont témoigné que l'éthique du travail est solidement ancrée chez les Canadiens de tous âges et de toutes les régions.

Il s'ensuit que certaines de nos recommandations sont générales et s'adressent aux intéressés dans les secteurs public et privé. Certaines s'adressent à tous les échelons de gouvernement, et d'autres uniquement au gouvernement fédéral. En tant que députés, nous aurons l'avantage de pouvoir assurer le suivi de ces recommandations, en particulier à l'échelon fédéral. Nous pouvons le faire au cours de la période de questions, des travaux en comités et des débats spéciaux.

Si les audiences du Groupe de travail ont eu, pour principal résultat, la publication du présent rapport, elles ont en outre stimulé la discussion des politiques générales dans les nombreux centres que nous avons visités, en plus de mettre à jour des points de vue et des perspectives jusque là inexplorés. Par conséquent, des mesures ont été prises pour redresser certaines situations avant même la publication du rapport, et certaines de nos recommandations ont été devancées.

Enfin, je tiens à remercier tous ceux qui ont participé aux travaux: les membres du Groupe, le personnel et les témoins. Tout en appartenant à trois partis politiques distincts, les membres du Groupe ont fait preuve d'objectivité, de perspicacité, de créativité et, en général, d'une absence de partisanerie. Bien que restreint, notre personnel administratif et de recherche n'en a pas moins assuré une aide précieuse et des résultats d'envergure. Les témoins, tant ceux qui ont comparu que ceux qui ont déposé des mémoires, se sont montrés prodiges de leur temps, de leurs renseignements et de leurs suggestions.

L'honorable Warren Allmand, député,  
président du Groupe de travail  
sur les perspectives d'emploi  
pour les années 80

**3** En général, les pénuries sont imputables à un manque de formation, à des attitudes négatives, à des obstacles d'ordre social, à la baisse de la natalité et à une immigration moins forte. Certains indices laissent croire que moins de 20 pour cent des entreprises canadiennes assuraient une formation en cours d'emploi (ch. 5). De nombreux employeurs n'offrent pas de formation parce qu'il leur est plus facile et moins coûteux de trouver du personnel spécialisé grâce à l'immigration. D'autres n'offrent pas de formation, de crainte que les autres employeurs s'emparent de leur personnel qualifié (ch. 7).

**4** À long terme, ces pénuries sont également imputables aux lacunes des politiques relatives à l'emploi, à la formation et à l'industrie, de même qu'au manque de coordination entre tous les paliers de gouvernement et entre le secteur public et le secteur privé (ch. 4).

6

**5** Malgré la baisse de la natalité et de l'immigration, la main-d'oeuvre continuera de croître au cours des années 80, mais à un rythme plus lent qu'au cours des années 70, (2,1 pour cent au lieu de 3,2 pour cent). Cette croissance sera attribuable à un taux accru de participation des Indiens et autres autochtones, des femmes et des travailleurs âgés.

**6** À moins de changements importants, le taux de chômage au cours des années 80 devrait rester d'environ 7 pour cent. Malgré la baisse du taux de croissance de la main-d'oeuvre, il semble que le taux de création d'emplois baissera lui aussi (ch. 2).

**7** De nombreuses possibilités d'emploi intéressantes s'offriront néanmoins à ceux qui auront la formation voulue, en particulier dans l'électronique, l'informatique, la programmation et la mise à jour des programmes, le génie, la mise en valeur et l'économie des ressources énergétiques, la gestion, la finance, les soins de la santé et la biotechnologie (ch. 2).

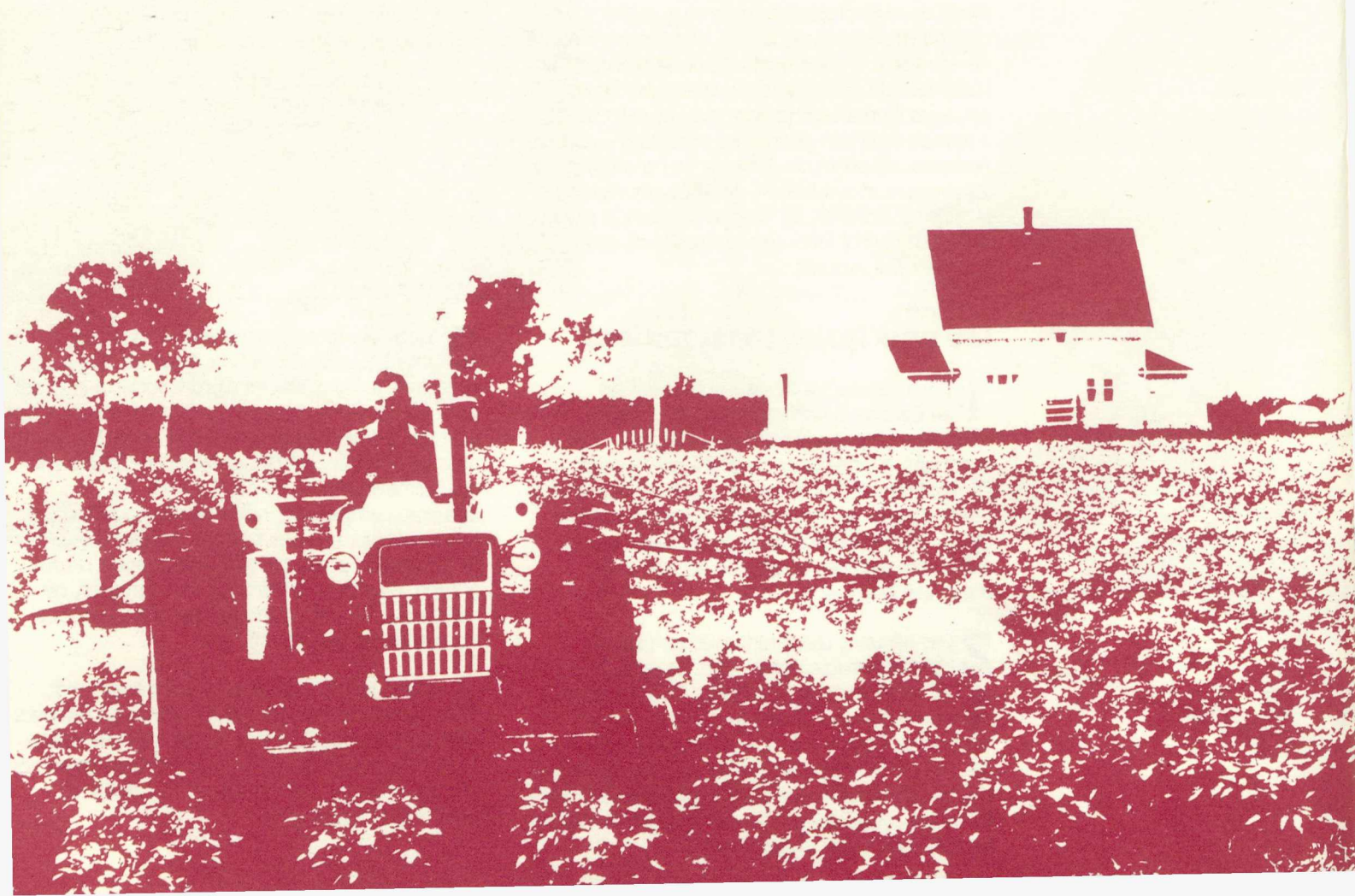
**8** Avec l'évolution de plus en plus rapide de la technologie, il sera essentiel d'avoir des systèmes d'éducation permanente permettant aux travailleurs d'acquérir la formation nécessaire, de se recycler et de perfectionner leurs connaissances toute leur vie durant (ch. 8).

**9** Comme 28,4 pour cent des Canadiens sont des analphabètes fonctionnels et que bon nombre d'entre eux sont sans travail, il faudra consentir des efforts particuliers pour préparer ces personnes à recevoir une formation plus poussée (ch. 4).

**10** Les femmes, les autochtones et les handicapés sont sous-représentés dans les métiers spécialisés et les professions (ch. 11).

**11** Les règles relatives à l'apprentissage sont trop rigides et leurs critères en sont périmés; pour nombre de Canadiens, elles ne sont pas suffisamment attirantes (ch. 7).

**12** Il y a pénurie d'instructeurs dans la formation professionnelle, et la formation se donne trop souvent sur des machines et du matériel désuets (ch. 7).



**13** Bon nombre de Canadiens ne suivent pas de cours de formation ou de recyclage parce que les allocations et les autres mesures de soutien sont insuffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille au cours de la période de formation (ch. 9).

**14** De nombreux travailleurs canadiens qualifiés mais sans emploi ne se déplacent pas des régions où il y a excédent de main-d'oeuvre à celles où il y a pénurie, par suite d'obstacles au déplacement d'une province à l'autre, du coût du logement, de la diversité des normes, du fait que les pensions et autres avantages ne sont pas transférables, des systèmes scolaires, de la langue, d'allocations de déplacement insuffisantes et d'un manque général d'information sur les nouveaux emplois et les nouveaux milieux (ch. 10).

**15** Il y a une tendance croissante au travail à temps partiel, au partage du travail et à la retraite flexible (ch. 10).

**16** Alors que bon nombre de projets d'envergure (dans le domaine des ressources, des pipelines, des communications) sont réalisés dans le Nord et dans d'autres régions éloignées du Canada, on fait peu d'efforts pour former les Indiens, les Inuit et autres habitants de la région à ces emplois et pour les préparer à tirer parti de ces possibilités (ch. 11).

**17** L'information disponible au Canada est insuffisante pour ceux qui veulent établir des programmes de formation ou conseiller des stagiaires éventuels.

## Sommaire des principales recommandations

**N.B.:** Les paragraphes qui suivent se bornent à résumer les principales recommandations. **Pour en obtenir le texte complet, se reporter à la recommandation mentionnée.**

**1** Il devrait y avoir un **Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation** qui aurait pour tâche de mieux coordonner les programmes fédéraux et provinciaux et de mettre en oeuvre un programme national d'emploi et de formation (rec. 159).

**2** Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait poursuivre un objectif de **plein emploi** (rec. 1)\* et adopter une **stratégie industrielle** liée aux politiques d'emploi et de formation (rec. 2).

**3** Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger les **attitudes négatives** à l'égard des métiers de col bleu (rec. 10), accorder une plus grande priorité à la **formation en cours d'emploi** (rec. 22), fournir un plus grand nombre d'**instructeurs** (y compris des travailleurs âgés) en matière de formation technique (rec. 44, 46, 47), fournir de la **machinerie** et du matériel de conception récente pour la formation (rec. 48 à 51, 61), orienter l'affectation des **ressources** vers les cours offrant les perspectives d'emploi les meilleures (rec. 68), et implanter un système d'**éducation permanente** qui permette à une personne de se recycler et de se perfectionner toute sa vie durant (rec. 65).

**4** Le gouvernement fédéral devrait continuer à subventionner les **programmes de création d'emplois directs** dans les régions où le chômage est élevé, mais en y intégrant toujours un élément de formation (rec. 12); réitérer sa détermination de faire disparaître l'**analphabétisme fonctionnel** (rec. 14); offrir de l'aide à la **formation de base des adultes** et à la préparation à l'emploi (rec. 64); élargir son **Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée** (rec. 41); continuer d'aider l'**enseignement post-secondaire** en accordant la priorité aux métiers en pénurie de main-d'oeuvre (rec. 54, 55); permettre à ceux qui retirent des **prestations d'assurance-chômage** de suivre des cours de formation ou de recyclage quand ceux-ci sont reliés à des métiers en pénurie de main-d'oeuvre (rec. 66); remettre en oeuvre son programme d'aide à l'**enseignement coopératif** (rec. 76) et augmenter de façon marquée le nombre de postes réservés à des étudiants de l'enseignement coopératif au gouvernement fédéral (rec. 78).



\*On trouvera à la suite de cette recommandation, à l'intérieur du rapport, la divergence d'opinion qui s'y rapporte.

8

**5** Afin d'assurer la formation dans l'industrie, le gouvernement fédéral devrait adopter un système de «**crédit d'impôt sur la masse salariale**»\* (rec. 40), de même qu'un système de **respect des dispositions des contrats gouvernementaux**\* (rec. 42).

**6** Les **programmes d'apprentissage** devraient être modernisés et élargis (rec. 25) afin de permettre l'inscription à un âge plus précoce (rec. 26), axés sur les normes et non pas sur la durée (rec. 27), ouverts aux femmes (rec. 28), modifiés de façon à garantir l'achèvement du programme (rec. 29) et assurer des compétences polyvalentes (rec. 36).

**7** Les **Programmes de formation professionnelle** du gouvernement fédéral devraient être plus souples, laisser une plus grande marge de décision sur le plan local (rec. 70) relativement à l'âge et à la formation requises, à la durée de la présence sur le marché du travail, de même qu'à la durée et au choix du cours (rec. 71).

**8** Afin de favoriser le recyclage, le gouvernement fédéral devrait augmenter les **allocations de subsistance** pour couvrir les frais essentiels de subsistance du stagiaire et de sa famille (rec. 79); fournir des **services de garderie** pour les enfants (rec. 80) de même qu'une **aide au déplacement et à l'hébergement** de ceux qui doivent recevoir leur formation dans une autre localité (rec. 81); revoir le **Programme de prêts aux étudiants du Canada** afin de couvrir tous les programmes de formation (rec. 82); offrir des **prêts-subventions** à ceux qui sont disposés à s'engager envers un employeur pour 2 ou 3 ans (rec. 85); et mettre en oeuvre un Régime enregistré d'épargne-enseignement et formation (rec. 88).

**9** Afin de favoriser la **mobilité de la main-d'oeuvre**, les gouvernements devraient autoriser les particuliers à déduire de leur revenu imposable les frais reliés au déménagement (rec. 89); accroître les subventions de déplacement accordées aux chômeurs qui s'installent dans les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre (rec. 93), étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers (rec. 96) et offrir davantage d'enseignement bilingue (rec. 100).

**10** Les employeurs qui veulent **importer de la main-d'oeuvre spécialisée** doivent s'engager à assurer un programme de formation à long terme pour les Canadiens (rec. 102).

**11** Afin de mettre à profit toutes les ressources de main-d'oeuvre du Canada, le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre ses programmes d'**action positive** et de **respect des dispositions des contrats gouvernementaux**\* afin d'accroître la formation des femmes, des autochtones, des groupes minoritaires et des personnes handicapées (rec. 105).

**12** Les programmes **Extension** s'adressant aux femmes, aux autochtones, aux groupes minoritaires et aux handicapés devraient être maintenus et élargis (rec. 109).

**13** Il devrait y avoir une stratégie économique et d'emploi des Indiens, assortie d'une stratégie d'enseignement et de formation conçue par les Indiens (rec. 122), de même qu'un **fonds de perfectionnement des Indiens**, établi sur une durée de cinq ans (rec. 123).

**14** Dans le Nord et dans les autres régions éloignées, le gouvernement fédéral devrait établir des centres de formation régionaux mobiles et novateurs (rec. 126).

**15** En plus d'améliorer les **prévisions** relatives au marché du travail, il importe de concevoir de meilleurs moyens de transmettre l'**information** obtenue à ceux qui planifient la formation de même qu'aux conseillers d'orientation (rec. 175).

**16** Il devrait exister un **Institut national de la main-d'oeuvre** qui aurait pour but de fournir des analyses critiques et des conseils en matière de politiques d'emploi et de formation (rec. 163).

\*On trouvera à la suite de ces recommandations, à l'intérieur du rapport, les divergences d'opinion qui s'y rapportent.



# Recommandations du Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80

- 1\* Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait viser un objectif de plein emploi au Canada et maximiser pour tous les Canadiens les possibilités d'obtenir un emploi satisfaisant qui contribue à l'essor du pays et au bien-être de chacun.
- 2 Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces et du secteur privé, devrait adopter une stratégie industrielle mieux articulée et coordonnée, qui serait liée aux politiques d'emploi et de formation, ainsi que des mécanismes plus efficaces permettant de déterminer quelles industries devraient recevoir une aide ou un financement accru ou réduits de la part de l'État.
- 3 Les gouvernements devraient intensifier leur aide à la recherche et au développement, aussi bien dans l'industrie que dans les universités. Pour que nous puissions continuer à développer notre technologie et faire face aux pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers et professions spécialisés, cette recherche fondamentale et ce développement s'imposent et exigent un financement à tous les niveaux.

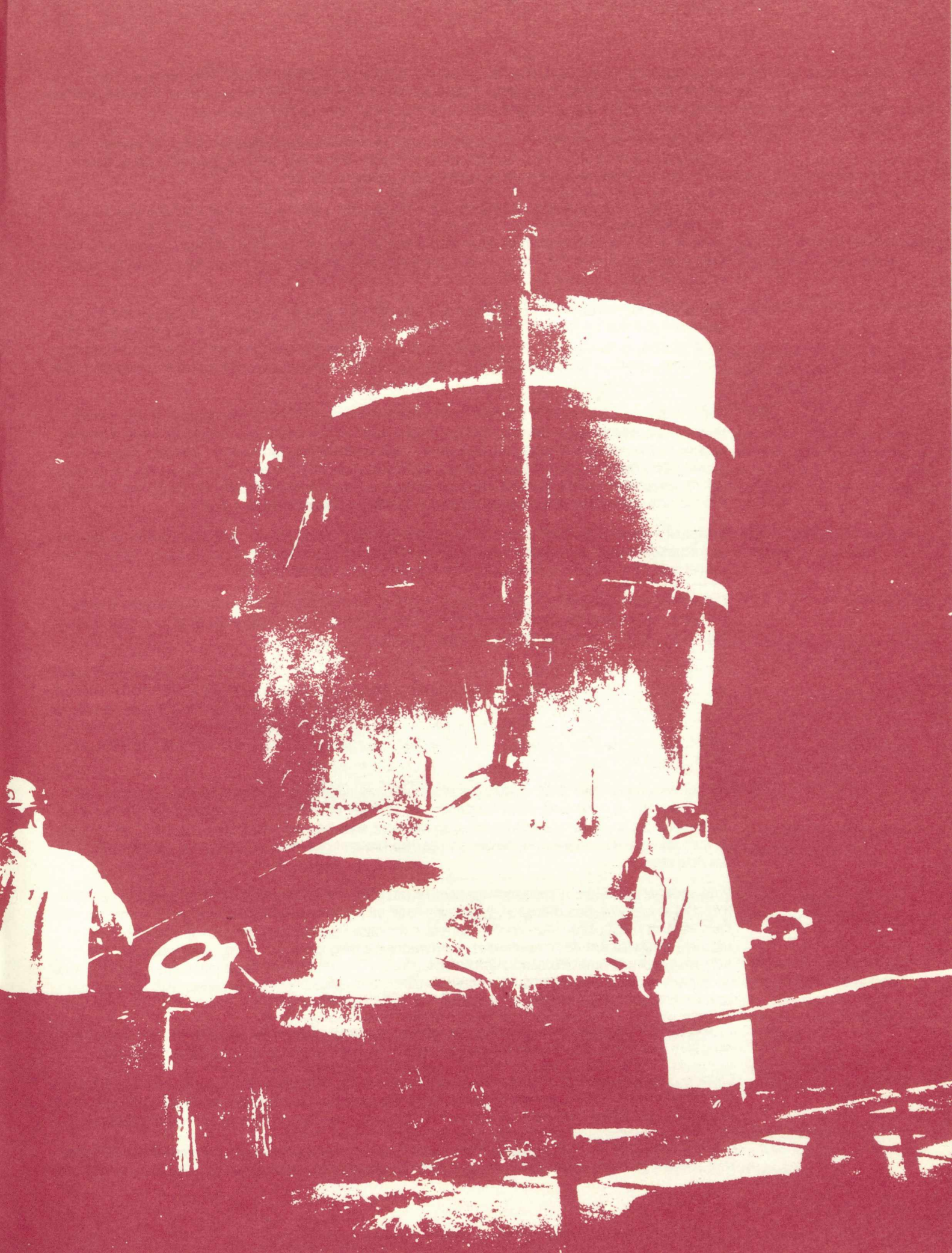
\*On trouvera une divergence d'opinion à la suite de la recommandation n° 1 à l'intérieur du rapport.





- 4** Le gouvernement canadien devrait envisager la possibilité d'encourager les industries à acheter une part croissante de leur équipement et de leur machinerie au Canada, et il devrait accorder une aide accrue afin qu'un plus grand nombre d'entreprises canadiennes participent à la recherche et à la mise au point d'équipement et de machines fabriqués au Canada, afin de répondre aux besoins de l'industrie et de la mise en valeur des ressources.
- 5** Pour ce qui est des grands projets de construction, les communications entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, l'industrie de la construction et les syndicats devraient être plus fréquentes et plus efficaces, afin d'éliminer les variations extrêmes dans les activités de construction et d'éviter ainsi l'alternance des pénuries de main-d'oeuvre et des périodes de chômage.
- 6** En tant que pays doté de nombreux lacs et rivières navigables et borné par trois océans, le Canada devrait accorder une attention plus grande aux emplois dans la navigation et dans la construction navale. De concert avec l'industrie et les syndicats, le gouvernement fédéral devrait établir un plan à long terme à l'égard de ce secteur, et étudier la possibilité d'encourager le développement de la marine marchande canadienne.
- 7** En vertu des lois antidumping en vigueur au Canada, les entreprises étrangères peuvent déverser sur le marché canadien des produits à un prix inférieur au prix de revient, et faire ainsi des soumissions plus avantageuses que celles des entreprises canadiennes pour des contrats adjugés au Canada. Cette pratique mène, à son tour, à des mises à pied et à des perturbations de l'industrie canadienne. Par conséquent, la loi canadienne antidumping devrait être modifiée afin de mieux protéger l'industrie canadienne et l'emploi au Canada contre les pratiques de dumping des autres pays. À cet égard, nous recommandons des mesures qui concordent pleinement avec les dispositions de l'accord GATT.
- 8** Lorsqu'il existe un potentiel à long terme, au Canada, en raison de nos ressources matérielles et humaines, comme dans la transformation des ressources, les produits du bois et du papier, les produits alimentaires et d'autres secteurs, et lorsqu'il y a une demande suffisante pour ces produits, le gouvernement fédéral devrait accorder une aide temporaire à ces industries afin d'accroître leurs possibilités d'emploi à long terme.
- 9** Les politiques de création d'emplois et de développement régional dans les régions du pays où la croissance est lente devraient être maintenues et intensifiées.
- 10** Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger l'attitude négative qui persiste à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans de nombreuses régions du pays. Cela devrait se faire dans les écoles, collèges et universités, grâce aux services de choix de cours et d'orientation et, à mesure que les possibilités de formation se multiplient, le gouvernement fédéral devrait entreprendre un programme spécial de publicité et de promotion pour mettre en lumière les avantages et la valeur du travail des cols bleus.
- 11** On devrait mettre en relief, dans la publicité, les écarts de rémunération entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés. On attirerait ainsi un plus grand nombre de Canadiens vers les programmes de formation et les emplois de cols bleus.
- 12** Le gouvernement fédéral devrait continuer de subventionner des programmes de création directe d'emplois dans les régions où le chômage est élevé, mais prolonger la durée de ces programmes et les simplifier. Ces programmes devraient comporter un certain élément de formation, afin d'offrir aux salariés certaines perspectives d'emploi à long terme.
- 13** Dans la mesure du possible, le gouvernement devrait faire appel à des personnes, des organismes et des groupes locaux pour réaliser les programmes de conseils en placement, de placement et de création d'emplois, y compris les programmes Extension qui ont connu le succès et qui s'adressent à certains groupes spéciaux ou défavorisés, comme les femmes, les autochtones et les handicapés.
- 14** Reconnaissant que l'éducation est du ressort des provinces et que l'analphabétisme fonctionnel est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple, le gouvernement fédéral devrait réitérer son engagement d'éliminer l'analphabétisme fonctionnel qui touche actuellement un grand nombre de Canadiens. Le gouvernement fédéral peut collaborer avec les provinces et les groupes intéressés, et fournir les installations et ressources nécessaires pour lutter efficacement contre ce fléau.
- 15** La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada devrait augmenter, et non pas réduire, sa participation au Programme de cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) ou collaborer avec d'autres organismes pour offrir un financement accru en vue de lutter contre le problème de l'analphabétisme au Canada.

- 16** Le Canada devrait adopter un Programme national du droit de lire, échelonné sur dix ans et administré par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par des organismes privés et bénévoles; ce programme comporterait une augmentation considérable des subventions à des programmes comme les CPFP.
- 17** Le Canada devrait amorcer une vaste campagne d'information gouvernementale afin de faire valoir la nécessité d'éliminer l'analphabétisme, de promouvoir le programme de recrutement de professeurs bénévoles qui enseigneraient à un seul élève à la fois, et la réalisation d'émissions de radio et de télévision destinées à accroître les connaissances élémentaires des analphabètes.
- 18** Pour lutter avec succès contre l'analphabétisme fonctionnel, il est recommandé:
- (a) que le Conseil national des ministres de l'Éducation établisse des attestations nationales dans les trois domaines de base (lecture, écriture et arithmétique), dans les deux langues officielles, afin de créer des normes d'alphabetisation au Canada. Il est aussi recommandé que l'établissement de ce système d'attestation soit considéré comme hautement prioritaire par le Conseil;
- (b) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces à la conception, à la production et à la distribution de matériel didactique destiné à l'alphabetisation des adultes, et que ce matériel puisse être utilisé au foyer, à l'usine, dans des centres communautaires et dans les paroisses;
- (c) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces en vue d'offrir des programmes de formation d'enseignants (ou d'enseignants para-professionnels) qui pourraient travailler auprès des analphabètes fonctionnels, en particulier dans les régions éloignées et en dehors des écoles;
- (d) que les personnes inscrites à des cours d'alphabetisation ne perdent pas leurs droits aux prestations d'assurance-chômage pendant qu'ils suivent ces cours.
- 19** Que l'information relative aux divers programmes destinés aux analphabètes fonctionnels soit rédigée et présentée de telle sorte qu'elle attire ceux à qui elle est destinée et que ceux-ci la comprennent facilement. En particulier, le programme et le matériel didactique doivent être compris par les Indiens et les Inuit, de même que par les groupes d'immigrants au Canada. À cet égard, cette campagne d'information aurait intérêt à faire usage de la radio et de la télévision, plutôt que de la presse.
- 20** Bien qu'un programme d'études trop restreint, au niveau secondaire, risque de ne pas répondre aux besoins et aux objectifs de carrière de certains élèves et puisse même en inciter un plus grand nombre à abandonner leurs études, on devrait insister davantage sur les mathématiques, la lecture et la rédaction, dans le cadre d'une solide formation de base. Les autorités du domaine de l'enseignement devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir de nouveau des programmes plus concentrés dans ces matières. Ceux qui ont quitté l'école et qui ne possèdent pas ces connaissances devraient être incités à perfectionner leur savoir jusqu'au niveau requis pour leur permettre de suivre des cours dans les métiers où il y a pénurie de spécialistes.
- 21** Comme bon nombre de personnes sont mal préparées aux programmes de formation, les gouvernements devraient accroître leurs subventions aux cours préparatoires à la formation, aux cours de formation préalable à l'emploi et à l'orientation vers le milieu de travail. Ces cours devraient être offerts dans le cadre des programmes de formation et de recyclage de la CEIC, de même que dans les écoles et dans les programmes d'apprentissage.
- 22** Les gouvernements doivent accorder une priorité beaucoup plus grande à la formation en cours d'emploi et prévoir un plus grand nombre de centres de formation dans les ministères, organismes gouvernementaux et sociétés de la Couronne. Les employeurs et les syndicats devraient être incités à assurer davantage de formation en cours d'emploi, si nous devons éviter les pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée.
- 23** Afin d'intensifier la formation en cours d'emploi, le gouvernement fédéral doit préconiser une collaboration plus étroite entre l'entreprise privée, le gouvernement, les syndicats et les milieux de l'enseignement; à cette fin, il devrait faciliter la création de conseils consultatifs sur la formation ou d'organismes équivalents dans toutes les régions du pays.
- 24** Partout où le besoin s'en fait sentir, le gouvernement devrait encourager et faciliter la création de centres de formation en industrie qui seraient administrés conjointement par plusieurs entreprises de la même industrie (comme ceux qui existent déjà à Hamilton et à Windsor, en Ontario). Ces centres offriraient aux diplômés des écoles de métiers et des écoles techniques une formation plus poussée dans des domaines spécialisés, afin de mieux répondre aux besoins des stagiaires et des entreprises. Les centres de formation en industrie devraient être ouverts aux employés des entreprises participantes, de même qu'aux personnes envoyées par la CEIC.



- 
- 25** Les programmes d'apprentissage devraient être mis à jour et élargis de façon à répondre au besoin de travailleurs spécialisés au Canada. À cette fin, il faut intensifier les communications et la collaboration entre les gouvernements, l'industrie, les syndicats et les maisons d'enseignement.
- 
- 26** Il faudrait intensifier les efforts pour permettre aux jeunes de s'inscrire plus tôt aux programmes d'apprentissage. À cet égard, il faut déployer des efforts plus intenses et mieux coordonnés afin de faire le lien entre les écoles secondaires et les programmes d'apprentissage.
- 
- 27** Afin de faire face aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, la durée des programmes d'apprentissage devrait être ramenée à deux ou trois ans dans toute la mesure du possible, et la formation devrait correspondre plus étroitement aux besoins réalistes de l'industrie, au lieu de répondre simplement à des exigences de durée fixe. Ces changements devraient être apportés avec le consentement des syndicats et du patronat.
- 
- 28** Afin de faire face aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les programmes d'apprentissage devraient accueillir un plus grand nombre de femmes. Il devrait y avoir, dans les écoles secondaires, des programmes de recrutement de personnel féminin, de même que des systèmes d'aide aux femmes qui travaillent déjà dans l'industrie, afin de les amener à s'intéresser à ce genre de travail et à ces possibilités de formation.
- 
- 29** Afin d'intéresser un plus grand nombre de Canadiens aux programmes d'apprentissage, il doit y avoir une certaine assurance que ces programmes seront menés à bon terme sans crainte de mises à pied en période de ralentissement économique. Avec la collaboration des syndicats et du patronat, l'apprenti pourrait être réaffecté, si une mise à pied est inévitable, à un programme d'éducation permanente dans son domaine de travail ou encore à d'autres entreprises qui ont besoin d'apprentis. En dernier recours, des mesures législatives pourraient protéger les apprentis contre les mises à pied.
- 
- 30** Les gouvernements, les entreprises et les syndicats devraient collaborer pour veiller à ce que les programmes de formation soient maintenus en période de ralentissement économique. De cette façon, l'offre de personnel spécialisé resterait suffisante au moment de la reprise de l'économie.
- 
- 31** Les gouvernements devraient aider les apprentis et les autres stagiaires à revenir aux maisons d'enseignement ou faciliter leur mutation à d'autres entreprises si l'entreprise qui assurait la formation initiale fait faillite ou doit fermer ses portes pour toute autre raison.
- 
- 32** Les exigences relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage ou à d'autres types de formation dans des corps de métier doivent être révisées afin d'éviter que ces exigences soient trop rigoureuses ou trop faibles pour le travail à accomplir. Si les exigences sont excessives, elles peuvent dissuader quelqu'un de choisir ce métier et d'aider ainsi à remédier aux pénuries. D'autre part, si ces exigences sont trop faibles, elles ne feront qu'augmenter le coût qu'il faudra assumer plus tard pour offrir la formation plus poussée qui s'imposera.
- 
- 33** Les gouvernements devraient subventionner les périodes initiales de formation en cours d'emploi, ou participer à leur financement, étant donné que ces périodes équivalent à un enseignement général et fournissent des compétences polyvalentes qui serviront en milieu de travail. Le financement de ce genre de formation ou d'enseignement ne devrait pas être laissé uniquement à la charge de l'industrie et des stagiaires.
- 
- 34** Puisque les programmes d'apprentissage sont censés offrir une juste combinaison de formation en cours d'emploi et de formation théorique, il devrait y avoir un programme efficace d'alternance entre le travail dans l'industrie et la fréquentation des maisons d'enseignement. Cette alternance varierait selon le métier, l'emplacement de l'entreprise et des maisons d'enseignement, et le contexte industriel. Elle exigerait aussi une étroite collaboration entre l'industrie et le secteur de l'enseignement; il devrait y avoir de nombreux contacts entre eux, de préférence par l'intermédiaire de conseils consultatifs de la formation en industrie ou des conseils communautaires de la main-d'oeuvre.
- 
- 35** La partie institutionnelle de la formation des apprentis devrait assurer une solide formation académique dans le métier à acquérir, de même que la formation générale, physique et culturelle qui s'impose.
- 
- 36** Comme nous entrons dans une ère d'évolution technologique plus rapide, les apprentis devraient recevoir une bonne formation de base dans des compétences polyvalentes (qui peuvent servir dans plus d'une entreprise), afin d'être en mesure de s'adapter et de se recycler tout au long de leur vie professionnelle.
- 
- 37** Les exigences spécifiques de niveau de scolarité relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage sont souvent restrictives. Ces exigences devraient être assouplies et tenir compte de l'expérience antérieure.

- 38** Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient déterminer quelles lois et quels programmes pourraient être modifiés afin de permettre aux apprentis de recevoir une partie de leur formation dans d'autres provinces que la leur. On assurerait ainsi la permanence du programme en cas de mise à pied, de fermeture de l'entreprise qui parrainait l'apprenti ou de déménagement de la famille de l'apprenti dans une autre province.
- 39** Les programmes d'apprentissage devraient être étendus à de nouveaux métiers afin d'assurer une formation de plus haute qualité et conforme à des normes plus rigoureuses, de manière à répondre à la demande de ces métiers et compétences dans le monde moderne.
- 40\*** Afin d'aider à financer la formation en industrie, le gouvernement devrait assujettir à un impôt remboursable les salaires, traitements et autres formes de rémunération (un système de dégrèvement fiscal fondé sur la masse salariale), selon les modalités suivantes:
- a) On devrait assujettir la masse salariale des employeurs à un impôt établi en fonction d'un pourcentage déterminé (peut-être 0,5 pour cent) de ladite masse salariale.
- b) Toute somme, jusqu'à concurrence du pourcentage déterminé de la masse salariale, affectée à un programme de formation approuvé par les autorités existantes dans le domaine de la formation, ou à un programme de formation menant à un diplôme décerné par une institution d'enseignement ou de formation reconnue, devrait être portée au crédit de l'impôt sur la masse salariale.
- c) Toute somme affectée à des programmes approuvés, tel qu'en (b) ci-dessus et en excédent du pourcentage établi devrait être considérée comme une dépense d'entreprise et déclarée déductible du revenu selon un taux incitatif convenu, peut-être de 1,5 fois la dépense excédant le pourcentage établi. Les sommes dépensées jusqu'à concurrence du montant désigné continueraient à être considérées comme une dépense d'entreprise conformément aux pratiques fiscales actuelles.
- d) Si une entreprise n'a aucun impôt à verser au cours d'une année donnée, les dépenses de formation en excédent du pourcentage désigné pourraient être reportées à une date ultérieure ou antérieure et traitées comme en (c) ci-dessus.
- e) Il devrait y avoir des exemptions dans le cas des entreprises employant moins de dix personnes et des entreprises où aucune formation n'est exigée ou possible.
- f) Le gouvernement devrait maintenir ses programmes de formation, notamment pour assurer une aide et une incitation aux entreprises qui, autrement, ne pourraient se permettre de tels programmes.
- 41** Il devrait y avoir un système d'incitation à la formation en cours d'emploi grâce à des subventions aux industries qui assurent la formation dans des domaines où il y a pénurie de compétences spécialisées. Cette mesure viendrait s'ajouter au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cependant, ces subventions ne seraient versées qu'à certaines entreprises choisies, dans toutes les régions du pays, aux fins de la formation, et dans bien des cas, on s'attendrait à ce que ces entreprises assurent une formation qui dépasse leurs propres besoins, pour s'appliquer à l'ensemble de l'industrie.
- Le choix des entreprises qui assureraient la formation et celui des métiers qui seraient subventionnés en vertu de la recommandation qui précède serait fait par les conseils provinciaux et locaux de la main-d'oeuvre.
- 42\*** Les politiques d'achat du gouvernement fédéral devraient comporter des exigences stipulant que, dans le cas de contrats importants, on accorde la préférence aux entreprises qui offrent des programmes de formation approuvés.
- 43** Il faudrait prendre des mesures destinées à inciter un plus grand nombre d'hommes de métier et de spécialistes à devenir instructeurs et enseignants à plein temps dans les écoles techniques et professionnelles. Par conséquent, il faudrait accorder une rémunération plus élevée ou une prime à ceux qui assurent la formation ou l'enseignement. Très souvent, il est difficile de recruter les enseignants ou de retenir leurs services parce qu'ils peuvent gagner davantage en pratiquant leur métier.
- 44** Il faudrait prendre des mesures pour retenir les services de travailleurs plus âgés, au-delà de l'âge de la retraite au besoin, à titre d'instructeurs et d'enseignants à plein temps ou à temps partiel auprès des jeunes apprentis et des stagiaires qui entrent dans le métier.
- 45** Les instructeurs et enseignants du secteur industriel devraient se voir accorder les congés dont ils ont besoin pour rester en contact avec l'aspect pratique de leur métier, pour se familiariser avec le nouveau matériel et les méthodes pédagogiques, et pour se recycler aux techniques nouvelles.

\*On trouvera à la suite de ces recommandations, à l'intérieur du rapport, les divergences d'opinion qui s'y rapportent.

- 
- 46** En cas de nécessité, les employeurs devraient détacher, à mi-temps ou à temps plein, leurs instructeurs auprès des écoles de métiers et des écoles techniques afin d'aider à réduire la pénurie d'enseignants dans ces institutions.
- 
- 47** Afin de former le grand nombre d'étudiants qu'il faut pour répondre à nos besoins industriels, les gouvernements devraient offrir davantage d'incitations et d'aide en vue d'augmenter le nombre d'instructeurs, d'enseignants et de professeurs dans les collèges communautaires et les universités, y compris une aide au recyclage des enseignants dans les métiers ou spécialités qui deviennent périmés.
- 
- 48** On devrait prendre des mesures en vue d'inciter les entreprises à mettre leur matériel à la disposition des programmes de formation, en dehors des heures ouvrables et pendant les congés.
- 
- 49** Les gouvernements qui disposent de matériel dans certains secteurs de leurs activités devraient également prendre les mesures nécessaires pour que ce matériel serve à la formation en dehors des heures ouvrables et pendant les congés. Cette mesure serait tout particulièrement souhaitable dans le cas des organismes gouvernementaux comme le ministère de la Défense nationale, la GRC, Transports Canada et Environnement Canada, qui disposent d'installations dans de petites localités ou dans des régions éloignées.
- 
- 50** Le gouvernement et les autorités du secteur de l'enseignement devraient conclure des ententes avec les fabricants qui offrent des programmes de formation, afin de tirer un meilleur parti des instructeurs et du matériel qui servent à ces programmes. (La formation offerte par le fabricant est celle qu'assurent les entreprises relativement au mode d'utilisation et à la réparation des machines ou du matériel qu'elles vendent).
- 
- 51** Les gouvernements devraient autoriser un amortissement accéléré dans le cas des entreprises qui utilisent leur matériel et leurs machines aux fins de la formation.
- 
- 52** Le gouvernement devrait considérer la formation comme un investissement dans les services gouvernementaux et dans l'économie canadienne. Il devrait consacrer davantage de fonds à assurer une formation conforme aux normes nationales, dans des domaines de compétences polyvalentes, de sorte que les employés qu'il aura formés soient bien qualifiés pour des emplois dans le secteur privé.

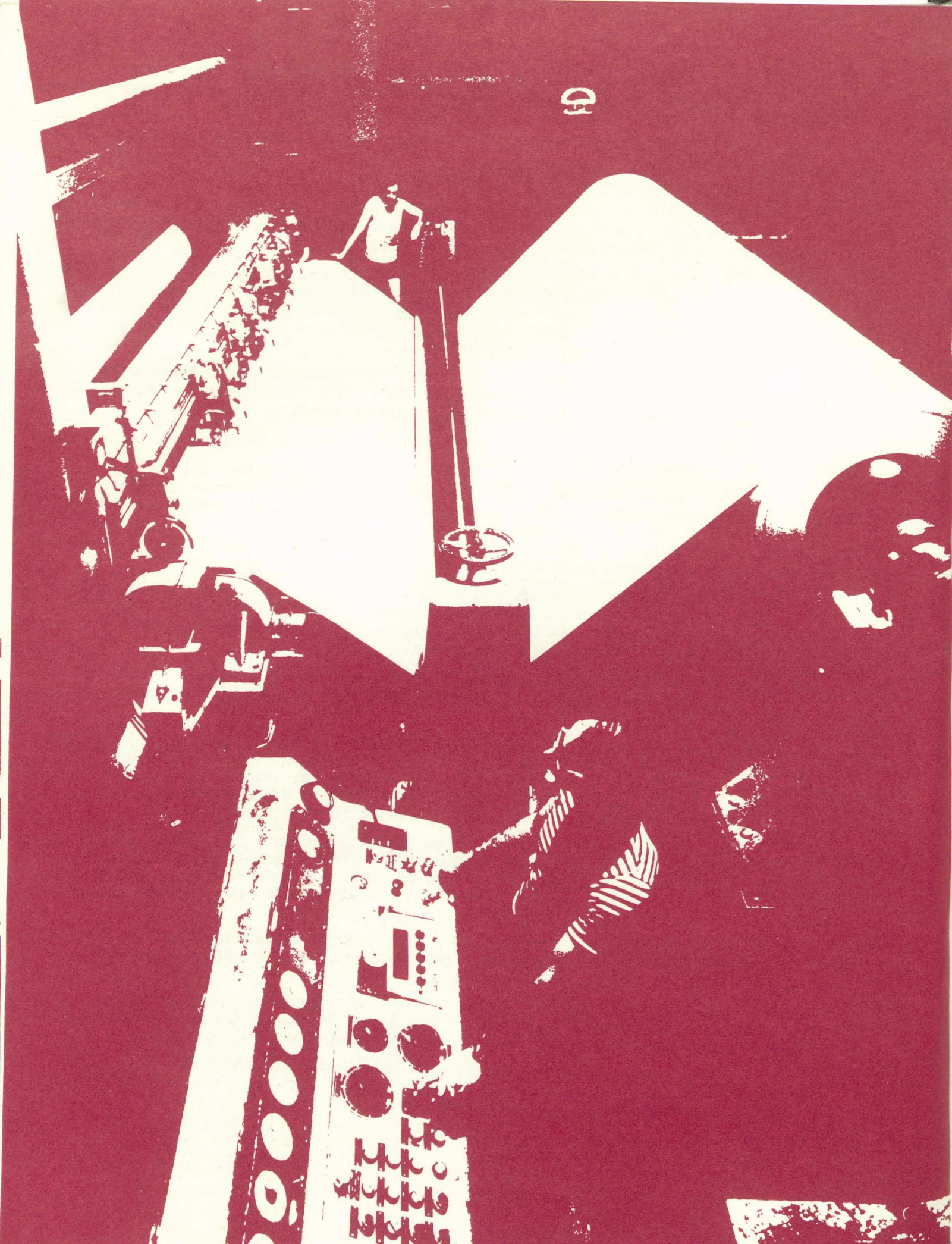


- 53** Le gouvernement fédéral devrait entreprendre un inventaire et une évaluation à l'échelle nationale, régionale et locale de tous ses programmes et de tous ses centres de formation, afin de s'assurer qu'ils sont utilisés au maximum. Ces centres et programmes de formation devraient être utilisés conjointement avec ceux du secteur privé, de manière à assurer une meilleure coordination de la formation au Canada.
- 54** Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme d'aide à l'enseignement post-secondaire.
- 55** Lorsque le gouvernement fédéral participe directement au financement de l'enseignement post-secondaire, il devrait s'efforcer de s'assurer que les sommes versées servent aux fins auxquelles elles sont destinées et, en particulier, que l'on donne la priorité aux domaines où il y a aujourd'hui des pénuries qui persisteront au cours de la prochaine décennie.
- 56** Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient examiner les façons dont cette aide pourrait être offerte aux universités, aux collèges communautaires, aux écoles de métiers, aux instituts professionnels et dans le cadre des programmes d'apprentissage.
- 57** Le gouvernement fédéral devrait prévoir le financement, sur plusieurs années, de certains programmes de formation destinés à répondre aux besoins croissants, sur le plan national, de compétences pour lesquelles il y a pénurie de main-d'oeuvre et dont le pays a un urgent besoin, étant donné les politiques nationales. Autre solution: le gouvernement pourrait accroître le financement accordé à certains programmes de formation dans des domaines hautement spécialisés et dans lesquels il y a pénurie, comme la métallurgie, l'informatique et l'électronique appliquée. Ces fonds seraient mis à la disposition du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.
- 58** Les gouvernements et les maisons d'enseignement post-secondaire devraient s'efforcer de redistribuer les ressources pour favoriser les programmes offrant les meilleures perspectives d'emploi dans les années 80.
- 59** Les gouvernements devraient favoriser l'aménagement d'instituts de technologie supérieure, comme les Southern et Northern Alberta Institutes of Technology, le Ryerson Polytechnical Institute et l'École de technologie supérieure de Montréal. À cette fin, on pourrait convertir des maisons d'enseignement qui sont actuellement sous-utilisées, ou encore ajouter aux établissements qui existent déjà. La formation ou l'enseignement prodigué dans ces instituts, dans des domaines comme ceux du génie, de la technologie, de la finance et de la comptabilité, de la conception de machines et de matériel et d'autres domaines où la demande est très forte, pourrait contribuer à réduire le rapport très élevé entre le nombre d'ingénieurs et le nombre de techniciens et de technologues. Cela permettrait d'utiliser à meilleur escient nos ressources en personnel hautement scolarisé et qualifié. Cependant, il faudrait s'assurer la collaboration des associations d'ingénieurs et d'autres organismes professionnels, afin de promouvoir le recours à ces technologues.
- 60** Il faudrait accorder des crédits universitaires pour les programmes d'apprentissage et d'autres programmes de formation, de sorte que les travailleurs et autres participants à ces programmes puissent avoir un accès plus direct aux études supérieures et obtenir des diplômes ou certificats.
- 61** Les collèges communautaires, CEGEP et instituts techniques devraient avoir les fonds voulus pour se procurer les machines et le matériel moderne nécessaires pour donner une formation efficace.
- 62** On devrait faire preuve de plus de souplesse dans le cas des personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage, afin qu'elles puissent poursuivre leur éducation, se recycler ou se perfectionner. Elles devraient pouvoir continuer à toucher leurs prestations d'assurance-chômage de même que toute autre allocation de subsistance supplémentaire dont elles pourraient avoir besoin quand leurs études et leur formation ont trait à des domaines où il y a actuellement pénurie de compétences, ou à des meilleures perspectives d'emploi.
- 63** Dans certaines régions du Canada où les subventions destinées à la formation en cours d'emploi ne peuvent être épuisées parce qu'il y a pénurie d'emplois, ces sommes devraient être réaffectées à la formation institutionnelle ou à d'autres types de formation disponibles.
- 64** Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces en vue d'accroître l'aide à l'éducation de base des adultes et à l'éducation permanente lorsqu'elles se rattachent à l'alphabétisation, à la préparation à l'emploi et aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.
- 65** Les gouvernements doivent encourager l'accès à un système d'éducation permanente permettant aux travailleurs de s'inscrire à des cours leur vie durant. Ce système faciliterait le recyclage et le perfectionnement, de même que l'inscription tardive à des programmes de formation. Il devrait éliminer tous les obstacles qui empêchent les étudiants adultes de retourner aux études et de compléter leur formation ou de se recycler.

- 
- 66** Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs et les salariés, grâce à des incitations fiscales intéressantes, à offrir ou à prendre respectivement des congés payés aux fins de la formation, du recyclage et du perfectionnement, quand ces programmes sont axés sur des domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ou sur des perspectives d'emploi déterminées.
- 
- 67** Le gouvernement fédéral devrait collaborer plus étroitement avec les provinces et avec le secteur privé en vue d'organiser des colloques de perfectionnement à l'intention des professionnels et des techniciens. Ces colloques devraient porter, en particulier, sur les nouvelles méthodes d'enseignement, le nouveau matériel et les nouvelles techniques.
- 
- 68** Les gouvernements, les autorités de l'enseignement et les donateurs du secteur privé devraient revoir le financement qu'ils accordent à l'enseignement et à la formation, afin de s'assurer qu'il profite surtout aux facultés et disciplines qui seront le plus en demande au cours des années 80.
- 
- 69** Afin de veiller à ce que l'enseignement et la formation assurés dans les deux langues officielles dans l'ensemble du pays soient suffisants, le gouvernement fédéral devrait subventionner, là où le nombre le justifie, la mise sur pied et les programmes de collèges communautaires régionaux offrant l'enseignement dans la langue de la minorité locale, soit par lui-même, soit en collaboration avec les institutions dispensant l'enseignement dans la langue de la majorité.
- Les Canadiens de toutes les régions du pays pourraient ainsi recevoir leur formation dans leur langue maternelle ou augmenter leur degré de bilinguisme pour accroître leur mobilité au pays.
- 
- 70** Dans ses Programmes de formation professionnelle, le gouvernement fédéral devrait être plus réceptif aux prises de décisions locales fondées sur l'apport des conseils communautaires et régionaux de placement.
- 
- 71** Les critères d'admissibilité aux programmes de formation professionnelle devraient tenir compte des besoins locaux et régionaux en ce qui touche l'âge, le niveau minimal de scolarité et le nombre minimal d'années de participation à la population active, de même que la durée et le choix de cours. Cette mesure devrait s'appliquer à la fois à la formation en industrie et à la formation institutionnelle. En deçà de certains paramètres, le pouvoir de modifier ces normes devrait être conféré aux conseils d'emploi locaux.
- 
- 72** Le gouvernement fédéral devrait éliminer tout critère relatif à l'âge de même que tout critère absolu de scolarité minimale pour l'inscription à des programmes de formation institutionnelle. Il devrait aussi renoncer à exiger que les requérants aient quitté l'école ou soient sur le marché du travail depuis au moins un an. Il devrait également prévoir davantage de cours dans des matières fondamentales, de cours d'alphabétisation et de cours de préparation à l'emploi, dans le cadre de ce programme.
- 
- 73** Afin d'assurer plus de stabilité à la planification ainsi qu'une meilleure continuité du personnel affecté aux programmes offerts en application de la Loi sur la formation professionnelle, les contrats de formation ne devraient pas avoir à être renouvelés chaque année. Ils devraient être prolongés sous réserve d'un préavis d'un an pour ce qui est des changements proposés dans le montant global disponible pour la formation, et d'un préavis d'au moins trois mois pour ce qui est de légères modifications des conditions du contrat.
- 
- 74** La Loi sur la formation professionnelle des adultes devrait être modifiée de façon à autoriser, en plus des contrats de formation avec des employeurs, des contrats passés avec des écoles ou collèges privés, des organismes bénévoles à but non lucratif et des syndicats, quand ceux-ci offrent des programmes qui satisfont aux normes.
- 
- 75** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre le Programme d'amélioration de la formation, afin d'aider les maisons d'enseignement post-secondaire à acquérir du matériel didactique et des programmes reliés aux domaines où il y a pénurie de compétences.
- 
- 76** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre des programmes d'aide à l'enseignement coopératif, puisque ce modèle d'enseignement est plus coûteux que le modèle traditionnel et qu'il exige des crédits supplémentaires pour la recherche d'emplois à l'intention des étudiants et pour la surveillance de leur travail dans le commerce et l'industrie.
- 
- 77** Le gouvernement fédéral devrait inciter les employeurs à offrir davantage de stages aux étudiants du programme coopératif, possiblement au moyen d'incitations fiscales ou de dégrèvements.
- 
- 78** En 1981, le gouvernement fédéral offre environ 750 postes à des stagiaires de l'enseignement coopératif. Afin de donner l'exemple au secteur privé et d'affirmer encore davantage son engagement à l'égard du système d'enseignement coopératif, le gouvernement devrait accroître de beaucoup le nombre de postes qu'il offre aux stagiaires dans les divers ministères et organismes, de même que dans les sociétés de la Couronne.



- 79** Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations de subsistance accrues aux personnes qui suivent des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, afin que ces allocations puissent couvrir les frais essentiels de subsistance des stagiaires et de leur famille.
- 80** Il est essentiel que soient instaurés des programmes de garderie adéquats afin que les parents, et surtout les parents célibataires, puissent y envoyer leurs jeunes enfants pendant qu'ils suivent des cours de formation, de recyclage et de perfectionnement.
- 81** Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations suffisantes de séjour et de déplacement aux stagiaires qui doivent parcourir une distance considérable pour aller suivre un programme de formation, surtout si ce programme est organisé dans une autre ville.
- 82** Le Programme canadien de prêts aux étudiants devrait être remanié de manière à s'appliquer à tous les cours accrédités de recyclage et de perfectionnement offerts dans les maisons d'enseignement ou dans l'industrie. La priorité la plus élevée devrait être accordée à ceux qui suivent des cours de formation dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée ou susceptibles d'offrir un plus grand nombre de possibilités d'emploi dans les années 80.
- 83** Le gouvernement fédéral devrait revoir tous ses programmes de bourses et de financement de chaires universitaires, afin de mieux les adapter aux besoins particuliers de l'industrie et du commerce, tout en tenant compte des secteurs où il y a pénurie de compétences.
- 84** Les gouvernements devraient inciter le secteur privé à revoir ses programmes de bourses dans la même optique qu'à la recommandation 83.
- 85** Le gouvernement et le secteur privé devraient envisager la possibilité d'instaurer des programmes de prêts-subventions pour des cours de formation dans des métiers ou des professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre, à condition que le bénéficiaire de ce prêt-subvention travaille pour l'employeur prêteur pendant une période déterminée (deux ou trois ans peut-être) après l'obtention de son diplôme. Dans le cas contraire, il serait tenu de rembourser le prêt.
- 86** Le gouvernement fédéral devrait établir la liste des principales bourses privées et publiques, et diffuser largement cette liste dans tout le pays, notamment par l'intermédiaire de la banque d'emplois des Centres d'emploi et d'autres véhicules afin que les Canadiens puissent être mieux informés de l'existence de ces bourses et qu'ils en profitent davantage.
- 87** Si l'on doit accorder une plus grande priorité aux métiers spécialisés, on devrait offrir des bourses aux apprentis et aux stagiaires des domaines techniques comme on en offre à ceux qui poursuivent des études post-secondaires.
- 88** Afin d'encourager les travailleurs à prendre des congés de formation ou de recyclage, le gouvernement fédéral devrait créer un «régime d'épargne-éducation», semblable au REER ou au REEL et à d'autres formes d'abris fiscaux afin que les travailleurs, à n'importe quel moment de leur vie professionnelle, puissent mettre de côté une certaine somme qui serait exempte d'impôt à condition qu'elle serve, plus tard, à payer des cours de formation ou des frais afférents à la formation.
- 89** On devrait autoriser le simple contribuable, tout comme les entreprises, à considérer toutes les dépenses raisonnablement engagées pour la recherche d'un emploi et le réemménagement temporaire ou permanent comme des dépenses nécessaires à la production d'un revenu ultérieur. Les contribuables devraient pouvoir choisir de déduire ces dépenses de leur revenu en une seule fois, ou de les étaler sur plusieurs années d'imposition, selon la solution la plus avantageuse pour eux.
- (a) Les dépenses engagées dans la recherche d'un emploi devraient comprendre notamment les frais de transport, les repas pris à l'extérieur, les appels interurbains, les frais d'affranchissement, de papier à lettre et de reproduction de curriculum vitae.
- (b) Tous les travailleurs, qu'ils soient représentants de commerce ou ouvriers de la construction, qui doivent se déplacer ou établir un ou plusieurs domiciles secondaires afin de gagner leur vie, devraient être autorisés à déduire toutes ces dépenses supplémentaires de leur revenu imposable.
- (c) Lorsque l'employeur rembourse au salarié une partie ou la totalité de ces dépenses, y compris le logement et les repas, ce remboursement devrait être considéré comme une dépense de l'entreprise, et non pas comme un revenu du bénéficiaire.



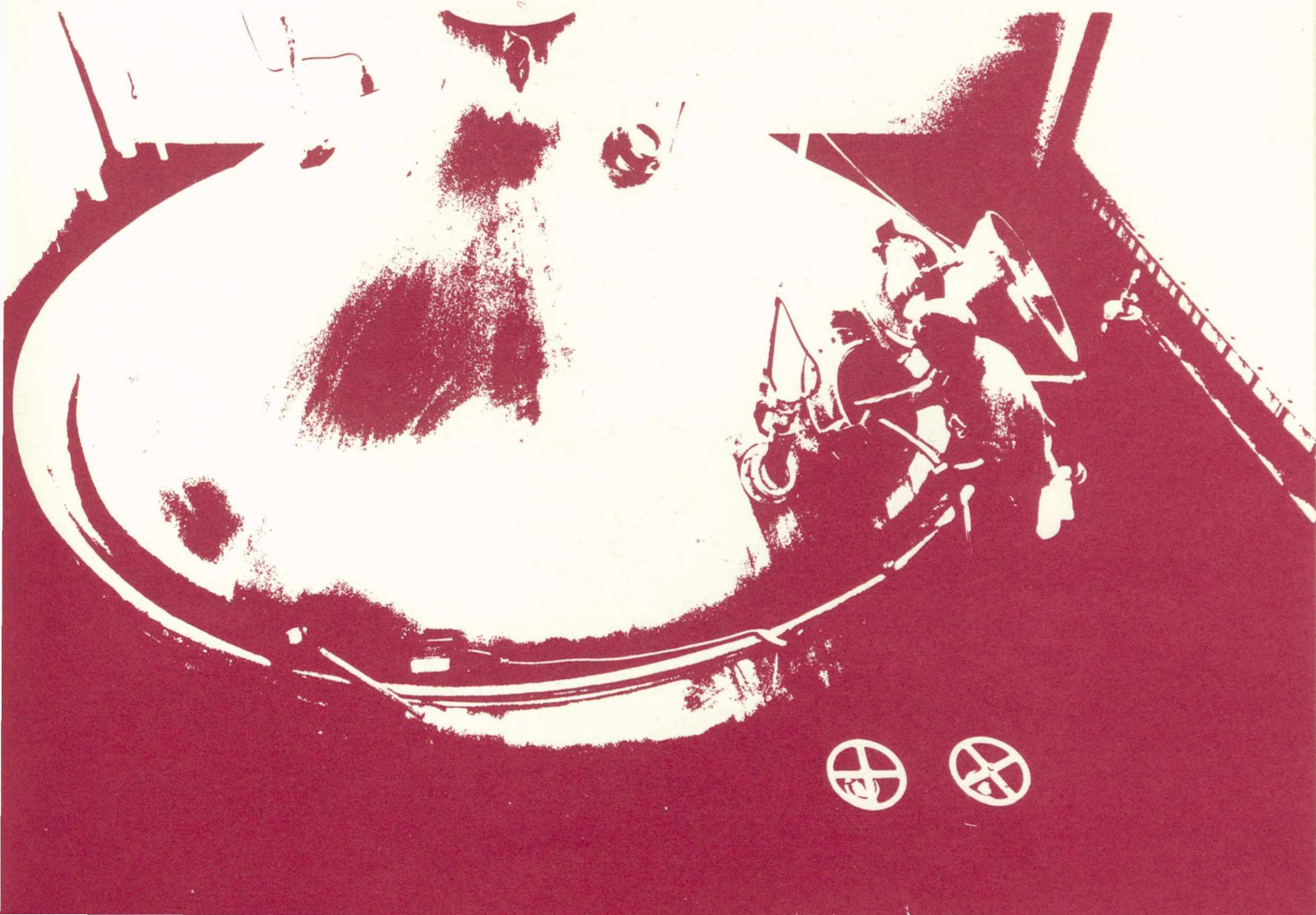
(d) Les dépenses engagées lors d'un déménagement permanent sont souvent considérables en raison des distances qui séparent les régions à faible croissance des régions à forte croissance, et en raison également de l'écart dans le coût de la vie entre ces régions. Outre les dispositions des alinéas précédents, on devrait prévoir une disposition fiscale spéciale pour tenir compte de l'écart considérable dans le coût des logements. Nous proposons que lorsque le coût de l'habitation dans le nouveau milieu est, en moyenne, d'au moins 20 pour cent supérieur à celui de la localité d'origine, le contribuable soit autorisé à déduire chaque année, pendant cinq ans, le cinquième de cet écart. Lorsque l'employeur est disposé à aider ses employés en leur accordant des prêts sans intérêt, ou à un faible taux d'intérêt, ces avantages ne devraient pas être considérés comme un revenu.

- 90** Les régimes de retraite, les programmes d'indemnisation des accidents du travail, les régimes d'assurance-maladie et les prestations d'assurance-chômage sont loin d'être les seuls programmes de ce genre à imposer des conditions portant sur le lieu de domicile. Une des premières tâches du Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait consister à accroître la transmissibilité des prestations, de manière à faciliter la mobilité.
- 91** Le gouvernement fédéral devrait immédiatement abolir toute exigence relative au lieu de domicile, dans les concours de dotation de postes dans la fonction publique. Le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait également intervenir le plus rapidement possible pour que ces mêmes obstacles soient supprimés au niveau des concours de dotation en personnel dans la fonction publique provinciale.
- 92** Les nouveaux projets d'envergure, qui emploieront au moins 500 personnes, devraient être considérés comme des cas d'exception nécessitant une étroite collaboration entre le patronat, les syndicats et les gouvernements fédéral et provinciaux. Leurs promoteurs devraient être tenus de déposer, avant l'approbation du projet, un plan des besoins en ressources humaines les obligeant, dès le début, à recruter et à former de la main-d'oeuvre locale, dans toute la mesure du possible. Les gouvernements devraient ensuite collaborer avec eux à l'élaboration d'un contrat conçu en fonction de la situation. Ces contrats devraient déterminer les modalités de la formation, de la mobilité ou des concessions fiscales spéciales qui permettraient de veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de travailleurs canadiens qualifiés qu'on puisse affecter à ce projet. Cela peut comprendre l'adoption de mesures facilitant la mobilité temporaire de sorte que les ouvriers puissent se rendre jusqu'au chantier, y travailler pendant plusieurs semaines de suite, vivre dans des locaux temporaires sans frais et recevoir une certaine aide pour rentrer périodiquement dans leur foyer.
- 93** Pour produire leurs effets, les subventions de mobilité devraient être accrues et offertes aux chômeurs qui sont disposés à se déplacer vers les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre.
- 94** Le programme actuel de mobilité du gouvernement fédéral stipule notamment que «l'affectation doit se faire dans la région la plus proche». À notre avis, l'aide à la mobilité devrait être offerte pour n'importe quelle région du Canada, mais en accordant la priorité aux déplacements se faisant à partir de régions où l'excédent de main-d'oeuvre est le plus fort, vers les régions où la pénurie est la plus grande, quelle que soit la distance.
- 95** Le gouvernement fédéral devrait accroître ses affectations budgétaires au titre de l'aide à la mobilité et envisager un ensemble de subventions et de prêts. Le Groupe de travail serait en faveur de verser des subventions pour aider les travailleurs à recevoir une formation et ensuite, au besoin, prévoir un ensemble de subventions et de prêts qui aideraient les gens à recevoir une formation près de leur domicile, tout en les encourageant à se déplacer ensuite vers les régions où les perspectives d'emploi à long terme sont favorables.
- 96** Afin de favoriser la mobilité, le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait s'efforcer d'uniformiser le plus possible les exigences des provinces en matière de qualification professionnelle et de formation. Une des priorités devrait consister à étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers.
- 97** Dans les régions éloignées et dans le Nord, les syndicats, le patronat et le gouvernement doivent collaborer à la formulation de conventions collectives et de lois qui s'appliquent au marché local de la main-d'oeuvre. Ils doivent tenir compte des besoins de formation des travailleurs de l'endroit et de la nécessité pour eux d'avoir accès aux travaux effectués dans la région, et éviter d'imposer aux régions nordiques des normes valables dans le Sud. À titre d'exemple, il est ridicule, sur le plan financier, d'obliger un habitant des Territoires du Nord-Ouest à se rendre à Winnipeg pour s'inscrire au bureau d'embauche syndical, ou quelqu'un du nord de l'Alberta à se rendre au siège social d'une entreprise, à Calgary, pour postuler un emploi à Fort McMurray.

- 98** Les cours de langue offerts par le gouvernement fédéral aux immigrants et aux réfugiés de même qu'à leur famille devraient être offerts à tous les Canadiens qui vont s'installer dans des régions où la langue parlée le plus souvent n'est pas celle qu'ils parlent chez eux. Il faudrait offrir des cours d'anglais aux Canadiens francophones et à leur famille qui vont s'installer à Calgary, de même qu'on devrait offrir des cours de français aux Canadiens anglophones qui quittent Calgary pour s'installer à Québec.
- 99** On devrait encourager les gouvernements provinciaux et les commissions scolaires à offrir, lorsque le nombre d'élèves le justifie, des programmes scolaires publics en anglais ou en français, ou dans les deux langues. Les enfants ont souvent du mal à s'adapter à un nouveau milieu et lorsque le milieu d'accueil est sensible à leurs besoins, les familles sont plus susceptibles de rester et de s'intégrer.
- 100** Le Groupe de travail recommande aux gouvernements provinciaux d'offrir l'enseignement en français et en anglais dans tout le réseau d'enseignement. Un bilinguisme répandu favoriserait la mobilité des Canadiens, aussi bien au pays qu'à l'étranger.
- 101** Toute modification des politiques générales touchant la mobilité doit s'accompagner d'un programme adéquat d'information du public, si elle doit porter fruit. Il faudrait mettre en oeuvre des programmes d'information sur la politique de mobilité, les emplois offerts, de même que la nature du nouveau milieu et les services qu'on y trouve. Par contre, une campagne nationale d'information destinée à expliquer une modification apportée au programme de mobilité de la main-d'oeuvre serait du gaspillage. On obtiendrait davantage de résultats à meilleur compte en assurant la promotion de ce programme dans les régions où il y a un excédent de main-d'oeuvre, lorsqu'on sait qu'il y a dans ces régions les hommes de métier qualifiés dont une autre région a besoin.
- 102** Les entreprises qui veulent importer de la main-d'oeuvre spécialisée devraient être tenues d'établir un programme de formation qui assurerait la disponibilité de travailleurs canadiens qualifiés pour l'avenir et, dans la mesure du possible, de déposer des prévisions de cinq ans quant à leurs besoins en main-d'oeuvre.
- 103** Une politique de «priorité aux Canadiens» est essentiellement bien fondée, mais dans certains cas, elle peut avoir des répercussions néfastes, à long terme, dans certains groupes très spécialisés ou particuliers. La science, la culture et les progrès technologiques sont des phénomènes mondiaux et un pays peu peuplé comme le nôtre doit faciliter les échanges outre-frontière de travailleurs et d'étudiants.
- 104** La politique générale relative à la retraite variable, au travail à temps partiel et au partage du travail devra être révisée au cours de la présente décennie. Il faudrait éliminer tout obstacle qui empêche des personnes qualifiées d'accepter un emploi. En particulier, nous sommes d'avis qu'il faudrait recruter des hommes de métier d'un certain âge pour former, du moins à temps partiel, des jeunes travailleurs. Nous assisterons également à des ralentissements économiques dans certaines industries, et le partage du travail pourrait être la solution au problème de la dispersion de la main-d'oeuvre qualifiée. La production peut recommencer dès la reprise de l'économie. Le partage du travail et le travail à temps partiel offrent aussi des avantages pour ceux qui sont en formation, qui ont des enfants à élever, ou qui veulent faire du bénévolat et s'occuper d'oeuvres philanthropiques.
- 105\*** Afin de tirer le meilleur parti possible des ressources de main-d'oeuvre du Canada, nous devons intensifier considérablement nos efforts dans le domaine de la formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés. Le gouvernement fédéral devrait préconiser la mise en oeuvre d'un programme d'action positive dans le secteur privé et adopter une politique d'achat selon laquelle il ne passerait de contrats de sous-traitance qu'avec les employeurs qui respectent le code des droits de la personne et qui ont instauré un programme d'action positive au sein de leur entreprise.
- 106** Les gouvernements doivent donner l'exemple au secteur privé en intensifiant leurs propres programmes de promotion des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés, au sein de leurs ministères et organismes et dans les sociétés de la Couronne.
- 107\*** Afin d'élaborer des programmes efficaces d'action positive et des politiques d'achat qui s'y conforment, on doit faire un vaste effort pour offrir aux femmes, aux autochtones, aux minorités et aux handicapés, les programmes d'alphabétisation, de préparation à l'emploi et d'intégration au milieu de travail qui les rendront admissibles aux divers programmes de formation et de recyclage destinés à pallier les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et à tirer parti des perspectives d'emploi pour les années 80.
- 108** L'administration et le contrôle des programmes d'action positive exigeront des données beaucoup plus précises en ce qui concerne les taux de participation, les taux de chômage, la scolarité moyenne, la participation aux programmes de formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés au Canada.

\*On trouvera à la suite de la recommandation n° 42, les divergences d'opinion ayant trait au respect des dispositions des contrats gouvernementaux.

- 109** Les programmes Extension du gouvernement ont été particulièrement efficaces pour les femmes, les autochtones, les minorités et les handicapés, surtout dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et des programmes de formation. Par conséquent, ces programmes devraient être maintenus et élargis. Plus précisément, ils devraient faire l'objet de contrats de trois ans au lieu d'un, afin d'en permettre une planification encore meilleure et d'en conserver le personnel compétent. Un préavis d'un an devrait être signifié dans le cas de changements importants ou de la fin du programme, et un préavis de trois mois dans le cas de changements peu considérables.
- 110** Les Centres d'emploi du Canada doivent se doter d'une politique dynamique de recrutement et de formation de conseillers qui comprennent la situation des défavorisés ou des groupes ayant des besoins spéciaux. À cette fin, les Centres d'emploi devraient recruter davantage de femmes, d'autochtones, de groupes minoritaires et d'handicapés.
- 111** Afin d'encourager les femmes à choisir des secteurs de travail non traditionnels et d'inciter les employeurs à les recruter, il faut lancer une campagne nationale de publicité montrant des femmes au travail dans ces secteurs. Cette campagne devrait s'accompagner de brochures, de textes, de présentations audiovisuelles et d'autres auxiliaires qui seraient mis à la disposition des écoles et autres établissements offrant des services d'orientation.
- 112** L'adoption rapide de micro-ordinateurs et de machines de traitement de mots risque de provoquer un chômage accru chez les employées de bureau. Il est donc impérieux que les gouvernements prévoient des programmes spéciaux de recyclage et de perfectionnement pour ces femmes, afin qu'elles puissent occuper les nouveaux emplois qui s'offriront dans les années 80 et 90.



- 
- 113** Les gouvernements devraient faciliter le travail à temps partiel et le partage du travail, afin que les femmes qui désirent rester chez elles une partie de la journée puissent également travailler à temps partiel. C'est là un point important pour leur permettre de garder à jour leurs connaissances et compétences professionnelles, tout en obtenant le revenu supplémentaire dont elles ont besoin.
- 
- 114** Les gouvernements devraient étudier la possibilité d'accorder aux femmes des crédits pour le travail qu'elles ont accompli et les connaissances qu'elles ont acquises dans la gestion de leur foyer, lorsqu'elles s'inscrivent à des programmes d'enseignement et de formation.
- 
- 115** Le gouvernement fédéral devrait, sur demande, collaborer avec les bandes indiennes, les conseils régionaux et tribaux, de même que les associations indiennes afin de créer un plus grand nombre d'écoles dans les réserves indiennes. Les Indiens de tous âges pourraient y recevoir un enseignement dans leur propre langue, de même qu'en français ou en anglais, enseignement dispensé par des enseignants indiens qu'ils auront choisis. Ce point est extrêmement important si l'on veut réduire le taux très élevé d'abandon des études chez les Indiens et encourager l'éducation permanente dans des métiers et professions spécialisés.
- 
- 116** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre les programmes d'éducation des adultes et d'alphabétisation fondamentale à l'intention des bandes indiennes dans les réserves et des autochtones des régions éloignées. Il faudrait à cette fin, travailler en consultation avec les bandes et les collectivités, et les programmes devraient viser à répondre aux besoins de la région environnante.
- 
- 117** Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les bandes indiennes afin de créer des écoles secondaires et des écoles de métiers pour un certain nombre de bandes dans une région donnée, surtout lorsqu'il existe un conseil régional ou tribal. Cette mesure s'avère nécessaire du fait que de nombreuses bandes sont trop petites, individuellement, pour remplir toute une école secondaire ou une école de métiers.
- 
- 118** En ce qui concerne les collèges communautaires, les écoles techniques et les universités, le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec les bandes et associations indiennes afin de s'assurer qu'il y a suffisamment de places pour les Indiens dans ces maisons d'enseignement, qu'il y a suffisamment de conseillers indiens et qu'un certain nombre de cours répondent aux besoins et aux désirs des Indiens de la région.
- 
- 119** En ce qui concerne les Indiens, Métis et Inuit qui vont s'installer dans les villes, le gouvernement fédéral devrait amorcer des consultations avec leurs organismes afin de créer des programmes, au sein du réseau local d'enseignement, qui répondent à leurs besoins en matière de cours, de conseillers, d'enseignants et de services de soutien.
- 
- 120** Lorsque la réserve ou le domicile des Indiens et des autres autochtones sont situés assez loin des écoles secondaires, des écoles de métiers ou des collèges communautaires, le gouvernement fédéral devrait offrir les moyens de transport, l'hébergement et les services de soutien voulus pour que les Indiens et autres autochtones puissent être admis et participer à ces programmes d'enseignement et de formation, et terminer leurs études.
- 
- 121** Le gouvernement fédéral devrait enrichir l'enseignement dispensé dans les réserves, notamment les plus éloignées, par l'usage de films, de bandes vidéoscopiques, de techniques audio-visuelles, d'instructeurs itinérants, d'auxiliaires didactiques et de matériel de formation.
- 
- 122** Il devrait y avoir une stratégie indienne en matière d'économie et d'emploi, de même qu'une stratégie d'enseignement et de formation des Indiens, élaborées surtout par les Indiens eux-mêmes de concert avec les ministères intéressés. Il devrait également en être ainsi des Métis et des Indiens non inscrits dans leur collectivité, de même que des Inuit dans le Nord.
- 
- 123** En ce qui concerne l'emploi des Indiens, il est extrêmement important de mettre en oeuvre une stratégie révisée de l'emploi et d'établir un fonds de développement pour les Indiens. Nous recommandons au gouvernement de créer un fonds de développement pour les Indiens et de le financer suffisamment pendant cinq ans. Ce fonds devrait être créé en consultation avec les associations indiennes nationales et régionales, et il devrait être administré par les Indiens par l'entremise de leurs bandes, et par leurs gouvernements régionaux.
- 
- 124** Il faut un effort concerté pour former un plus grand nombre d'enseignants, de conseillers et d'auxiliaires autochtones pour les écoles secondaires et les collèges communautaires qui comptent un grand nombre d'élèves autochtones.
- 
- 125** Les programmes de formation d'enseignants autochtones pourraient être repris ailleurs et étendus à d'autres domaines, comme le travail social, la santé et l'environnement, compte tenu des besoins des Indiens et des autres autochtones.

- 126** Dans les régions éloignées du Canada, et particulièrement dans les collectivités du Nord de nos provinces et des Territoires, les gouvernements devraient créer des centres d'enseignement et de formation novateurs, mobiles et axés sur les besoins de la région, à l'intention de ses habitants. Ces initiatives devraient être prises en consultation avec les collectivités en cause, afin que les programmes répondent à leurs besoins de même qu'aux besoins de leur population migrante.
- 127** Les Canadiens qui viennent des régions éloignées et défavorisées doivent affronter une vaste gamme de problèmes quand ils émigrent vers les centres urbains plus densément peuplés, à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Il faut mettre en oeuvre une vaste gamme de services de soutien et de programmes de formation, notamment des cours de préparation à la vie, afin de permettre à ces personnes de trouver un emploi dans leur nouveau milieu.
- 128** Lorsqu'il est impossible de créer des centres de formation et d'enseignement régionaux pour ces régions éloignées, il faudrait alors prévoir des allocations de transport, d'hébergement et de repas, de même que des allocations de subsistance aux adultes et aux jeunes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour suivre un cours de formation.
- 129** Le gouvernement devrait aider les éducateurs à mettre au point de nouvelles techniques d'enseignement et de formation pour ces régions éloignées, à l'aide de satellites, de la télévision, de bandes magnéto-scopiques et de la radio.
- 130** Le Groupe de travail endosse les recommandations relatives à l'emploi, au travail et à la formation faites par le Comité spécial concernant les handicapés dans son rapport **Obstacles**; en particulier, le Groupe de travail endosse les recommandations numéros 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 et 48, qui portent toutes sur l'emploi, ainsi que les recommandations numéros 95, 96 et 97, qui portent sur l'enseignement.
- 131** Dans les contrats de formation qu'il signe en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le gouvernement fédéral devrait, au besoin, exiger des établissements de formation qu'ils réservent un certain nombre de places aux handicapés; de plus, il ne devrait signer de contrats qu'avec les établissements qui peuvent accueillir les personnes handicapées.
- 132** Les gouvernements devraient favoriser la création de programmes spéciaux destinés à dépister et à aider ceux qui risquent d'abandonner leurs études.
- 133** Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme Extension à l'intention des jeunes chômeurs, surtout en ce qui concerne leur placement, leur formation et leur orientation, et il devrait accorder une attention toute spéciale aux jeunes qui ont du mal à conserver un emploi par suite de problèmes sociaux ou domestiques, d'alcoolisme, de toxicomanie, de maladie mentale ou de délinquance.
- 134** Le Groupe de travail encourage les éducateurs à étudier le programme «Options» du Protestant School Board of Greater Montreal et à le considérer comme une solution de rechange pour ceux qui abandonnent leurs études trop tôt. Citons, parmi les autres réussites, le programme de l'Adult High School de Winnipeg, au Manitoba.
- 135** Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes d'emplois d'été pour les étudiants, mais il devrait les simplifier, en améliorer la conception en leur donnant un élément permanent, et les coordonner davantage aux programmes d'éducation et de formation. Dans la mesure du possible, le Programme d'emplois d'été devrait offrir une formation en cours d'emploi à ceux qui fréquentent les écoles secondaires, les collèges communautaires et les universités.
- 136** Les universités devraient offrir aux professeurs des facultés de génie un supplément de traitement fondé sur les traitements comparables dans d'autres marchés, comme à l'Université de Sherbrooke.
- 137** Les universités devraient envisager la possibilité d'employer comme professeurs à mi-temps plus d'ingénieurs qui travaillent dans ce domaine, comme le font couramment les facultés de médecine et de droit.
- 138** Nous devrions inciter les entreprises canadiennes et les entreprises étrangères implantées au Canada à investir davantage dans la recherche et le développement techniques à l'échelon universitaire; un plus grand nombre d'étudiants seraient ainsi attirés vers les études supérieures. Les gouvernements devraient aussi subventionner un plus grand nombre de chaires dans les facultés de génie des universités.
- 139** Étant donné la diminution du nombre d'étudiants dans certains secteurs, il faudrait envisager une nouvelle répartition des places attribuées aux facultés de génie. Il y a aux États-Unis environ 20 pour cent d'ingénieurs diplômés de plus qu'il n'y en a au Canada, par habitant.
- 140** Il faudrait utiliser beaucoup mieux le personnel de soutien aux professionnels, comme les techniciens, les dessinateurs, les technologues, pour former une véritable équipe technique.

- 
- 141** L'entreprise privée, les universités et les gouvernements devraient inciter les jeunes à envisager une carrière d'ingénieur. Il faudrait insister surtout sur l'entrée des femmes dans ce domaine. En 1979-80, elles comptaient pour 6,9 pour cent seulement du nombre d'étudiants en génie.
- 
- 142** L'entreprise privée devrait organiser des cours internes de perfectionnement et de recyclage des ingénieurs, des adjoints et des spécialistes para-professionnels dont les emplois risquent d'être éliminés ou qui ont besoin d'être formés aux techniques nouvelles.
- 
- 143** En dernier ressort, le Canada devrait importer des ingénieurs spécialisés d'expérience, non seulement pour travailler à certains projets, mais aussi pour assurer la formation des Canadiens.
- 
- 144** Dans l'intérêt national, il importe de donner plus d'ampleur à l'enseignement et à la recherche en gestion, afin d'accroître le nombre et la compétence des chefs d'entreprises et des dirigeants d'institutions.
- 
- 145** Les universités devraient affecter davantage de ressources financières et humaines à l'amélioration de l'enseignement de l'administration et de la gestion. Il faudrait aussi prévoir des fonds spéciaux pour la mise en oeuvre de programmes destinés à accroître les effectifs de professeurs détenant un doctorat et enseignant dans les facultés canadiennes d'administration et de gestion.
- 
- 146** Les secteurs public et privé devraient subventionner la recherche en gestion visant à élaborer des méthodes et techniques répondant aux besoins canadiens.
- 
- 147** Il faudrait créer des programmes plus novateurs et plus souples, en matière de gestion.
- 
- 148** Il faudrait créer dans les facultés de gestion et d'administration, des chaires de formation de la main-d'oeuvre, de relations de travail et de relations entre les entreprises et les gouvernements.
- 
- 149** Il faudrait organiser une conférence nationale des doyens des facultés d'administration des universités et leurs homologues des collèges et des instituts techniques, de même que des dirigeants des associations nationales du patronat et des syndicats, afin d'étudier, de discuter et de proposer des politiques visant à mettre fin à la crise actuelle de l'enseignement de la gestion.
- 
- 150** Des colloques régionaux devraient être organisés périodiquement avec des représentants des facultés d'administration afin de raffermir et d'élargir les contacts entre les secteurs du patronat, de l'enseignement et de l'emploi, en plus de servir de centre de diffusion de l'information.
- 
- 151** Il faudrait allouer aux gouvernements provinciaux des fonds destinés à l'accroissement du nombre d'inscriptions aux cours de deuxième et de troisième cycle en administration.
- 
- 152** Il faudrait prendre des mesures pour améliorer les programmes de formation, de recyclage et de perfectionnement afin d'encourager le personnel infirmier à rester dans ce secteur. Le retour au secteur infirmier devrait être facilité, dans le cas de ceux qui choisissent de revenir au travail.
- 
- 153** Pendant les années 80, il faudrait porter une attention particulière aux études post-secondaires et supérieures dans le domaine des soins infirmiers spécialisés, y compris la gériatrie, la psychologie et les soins aux malades chroniques.
- 
- 154** Les gouvernements devraient améliorer les conditions de travail du personnel infirmier pour rendre ainsi la profession plus intéressante. Il faudrait entre autres s'intéresser au nombre de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier, à la juste rémunération du travail par postes et des heures supplémentaires, à la réduction de la durée des postes, à des services de garderie pour les enfants et à une rémunération plus avantageuse.
- 
- 155** À titre de projet spécial, il faudrait constituer une banque de données sur le secteur infirmier et mettre en oeuvre un régime de planification pour les années 80. Ce régime devrait étudier les taux actuels d'intégration, de réintégration, de poursuite et d'abandon dans le domaine des soins infirmiers, en fonction de l'augmentation prévue de la demande de spécialistes dans ce domaine (comme le recommandait le rapport Hall, en 1980).
- 
- 156** Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en offrant une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail au personnel infirmier de la fonction publique fédérale.
- 
- 157** Il faudrait encourager un plus grand nombre d'hommes à choisir les sciences infirmières et d'autres professions para-médicales.
- 
- 158** Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes de formation professionnelle, de recyclage et de mobilité, mais les orienter davantage vers les objectifs nationaux.



- 159** Il est de la plus haute importance d'assurer une collaboration plus étroite et une plus grande coordination entre ces programmes et les programmes provinciaux. À cette fin,
- (a) Il faudrait créer un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, et le doter d'un secrétariat.
  - (b) Le Conseil national devrait établir un programme national de l'emploi et de la formation qui serait mis en oeuvre aux échelons fédéral et provincial.
  - (c) Autant que possible, le Conseil national des ministres devrait s'efforcer d'éviter le chevauchement des activités entre les niveaux de juridiction fédéral et provincial.
- 
- 160** Partout où la chose est souhaitable, le Conseil national devrait avoir des bureaux conjoints pour l'orientation professionnelle et le placement.
- 
- 161** Il devrait y avoir un système unique de banque d'emplois pour les gouvernements fédéral et provinciaux et pour le secteur privé, contenant toutes les offres et toutes les demandes d'emplois dans l'ensemble du pays.
- 
- 162** Il faudrait s'efforcer de situer les bureaux de main-d'oeuvre dans le même immeuble dans les villes où il faut des bureaux de main-d'oeuvre des deux paliers de gouvernement, et élaborer un programme de partage de la présence des gouvernements fédéral et provinciaux dans les agglomérations moins considérables. Les gouvernements pourraient ainsi desservir toutes les collectivités voulues, sans qu'il y ait double emploi.
- 
- 163** Il faudrait créer un Institut national de la main-d'oeuvre qui serait composé de représentants de l'entreprise privée, des syndicats et de l'enseignement. Ses membres seraient choisis par leurs organismes nationaux et provinciaux. Au début, cet Institut serait subventionné par le gouvernement fédéral, mais il constituerait un organisme indépendant pour ce qui est de la recherche, de l'analyse critique et des avis en matière de politique d'emploi et de formation. L'Institut comporterait un certain nombre d'observateurs des gouvernements fédéral et provinciaux, mais ces observateurs n'auraient pas le droit de vote. On devrait également prévoir que l'Institut reçoive d'autres fonds des gouvernements provinciaux et des dons du secteur privé. L'Institut serait d'abord créé pour une période de cinq ans, sous réserve d'une évaluation et d'une reconduction éventuelle une fois ce délai écoulé.
- Les objectifs de cet Institut national de la main-d'oeuvre comporteraient, entre autres, les éléments suivants:
- (a) Soumettre des recommandations et donner des conseils aux gouvernements fédéral et provinciaux sur les politiques et programmes relatifs à la main-d'oeuvre, conformément aux objectifs de croissance, d'équité et de stabilisation, de satisfaction des besoins des employeurs et des salariés, et de la capacité des programmes de formation de répondre à ces besoins.
  - (b) Effectuer une évaluation continue des programmes fédéraux et provinciaux relatifs à la main-d'oeuvre et de leur interaction de manière à éviter le double emploi et à accroître la coordination.
  - (c) Inciter les entreprises à planifier leur main-d'oeuvre afin de pouvoir répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.
  - (d) Étudier les systèmes de cueillette de l'information sur le marché local de la main-d'oeuvre et soumettre des recommandations visant à améliorer ces systèmes.
  - (e) Proposer des moyens d'améliorer la cueillette, l'interprétation et la diffusion de l'information actuelle touchant la main-d'oeuvre, ainsi que les prévisions de l'évolution des variables du marché du travail, afin d'améliorer la planification et la prise de décisions aux paliers national, régional et local.
  - (f) Identifier les données les plus importantes et recommander l'organisme ou les organismes qui devrai(en)t être chargé(s) de fournir ces données.
- 
- 164** Des conseils provinciaux de l'emploi devraient être créés dans chaque province afin d'évaluer les besoins en matière d'emploi et de formation et assurer la coordination entre tous les paliers de gouvernement, l'entreprise privée, les syndicats et les éducateurs.
- 
- 165** On devrait créer, dans toutes les régions ou localités du Canada, des conseils communautaires de l'emploi composés de représentants de tous les paliers de gouvernement, des employeurs, des syndicats et des responsables de l'enseignement, afin de discuter, de planifier et de coordonner les besoins locaux en matière d'emploi et de formation. Lorsque des conseils communautaires locaux ou régionaux existent déjà, peut-être sous un autre nom ou une autre forme, mais dont les fonctions sont semblables, il ne faudrait pas les remplacer ni les dédoubler.
- 
- 166** On devrait inciter les entreprises du secteur privé à établir des plans de main-d'oeuvre définissant leurs besoins de nouveaux employés, la formation qu'elles donnent au personnel actuel et les mesures prévues d'adaptation aux nouvelles techniques. Les représentants de la CEIC pourraient participer à ce processus

de planification, lequel serait intégré au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre ainsi qu'au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cette planification au niveau des entreprises devrait également inclure, le cas échéant, tout projet d'importation de main-d'oeuvre étrangère, ainsi que les mesures que les entreprises entendent prendre pour répondre aux critères de formation établis par le gouvernement.

- 167** Il faudrait organiser, au moins une fois par année, une réunion de l'Institut national de la main-d'oeuvre et du Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, qui discuteraient des problèmes et des politiques relatifs au marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation, de la recherche, de la planification et de l'orientation. L'ordre du jour serait établi par les secrétariats conjoints des deux organismes.
- 168** Il faut accroître la participation régionale aux enquêtes destinées à recueillir des données sur le marché du travail, afin que les statistiques obtenues soient d'une plus grande utilité pour les conseils provinciaux et régionaux dans leur travail de planification.
- 169** Emploi et Immigration Canada devrait intensifier ses efforts pour convaincre les employeurs de communiquer leurs postes vacants aux Centres d'emploi. C'est le seul moyen qui permettra au gouvernement de faire correspondre les demandes d'emplois aux postes disponibles. Les représentants de la CEIC doivent jouer un rôle plus actif en rencontrant les employeurs et en se mettant à l'écoute de leurs besoins. De plus, le Groupe de travail recommande instamment au ministère d'améliorer son système de présentation des candidats aux employeurs, afin que ces derniers soient portés à communiquer leurs postes vacants.
- 170** Il faut prévoir un système permettant de suivre les progrès de ceux qui ont bénéficié de programmes de formation organisés par la CEIC, afin d'analyser la réussite des politiques de formation et d'emploi. Cet aspect revêt une importance particulière dans les secteurs cibles où il y a déjà eu des pénuries, ou qui sont susceptibles d'en connaître à l'avenir.
- 171** Le gouvernement fédéral devrait compiler des statistiques relatives à l'emploi des Indiens vivant dans les réserves, de même qu'à l'emploi de tous les autres Indiens inscrits.
- 172** Le gouvernement fédéral devrait recueillir des données plus sûres en ce qui touche les infirmières, les ingénieurs et les membres d'autres métiers ou professions où l'offre de main-d'oeuvre est peu abondante.
- 173** Étant donné que le travail à temps partiel devrait prendre plus d'ampleur que prévu au cours des années 80 et 90, il faudrait établir de meilleures statistiques à ce sujet et sur les personnes qui cherchent ce genre d'emploi.
- 174** L'enquête mensuelle sur la population active devrait être codée et publiée de façon plus détaillée (jusqu'à la troisième décimale du CDCP, au lieu de la deuxième) afin de donner une image plus précise de la répartition de l'emploi dans les diverses professions, d'une année à l'autre.
- 175** En plus d'améliorer les prévisions, il faudrait également prévoir de meilleurs moyens de transmettre les renseignements obtenus à ceux qui planifient l'enseignement et la formation, de même qu'aux conseillers d'orientation.
- 176** Le gouvernement fédéral devrait établir, à l'échelle du pays, une chambre de compensation informatisée ou une banque d'emplois où seraient inscrites les offres et les demandes d'emplois. Cet organisme devrait servir les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé. Il devrait commencer par faire correspondre les régions où la demande de main-d'oeuvre est forte avec celles où il y a excédent de main-d'oeuvre.
- 177** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (Système de traitement des ordres des emplois métropolitains) servant à traiter et à comparer les données relatives aux offres d'emploi dans les régions métropolitaines. Ce système n'est en oeuvre qu'à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal. Il faudrait prévoir de l'étendre à d'autres grandes régions urbaines. Il faudrait également prévoir la mise en service de ce système dans les régions où les postes vacants sont actuellement peu abondants, mais susceptibles de se multiplier au cours de la prochaine décennie.
- 178** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (CHOIX) destiné à fournir de l'information (comme les exigences de scolarité et de formation, les horaires de travail, la rémunération) pour faciliter le choix d'une carrière. Ce système est en service dans 40 Centres d'emploi du Canada et il sert également à l'orientation scolaire dans certaines provinces. On devrait inciter Emploi et Immigration Canada à offrir ce système dans un plus grand nombre de Centres d'emploi du Canada. On devrait encourager tous les gouvernements provinciaux à offrir ce système, ou un autre semblable, aux élèves des écoles secondaires.
- 179** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique de mise en mémoire et de recherche documentaire des données sur les postes qui ne peuvent être comblés sur place (Banque

nationale d'emplois). Ceux qui se cherchent un emploi dans une région du pays peuvent donc être mis au courant des postes vacants dans une autre région. Il faudrait encourager cette initiative. Il faudrait aussi faire mieux connaître ce système à ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais qui ne fréquentent pas normalement les Centres d'emploi du Canada (par exemple, par des annonces dans les journaux).

- 180** De plus, les gouvernements devraient faire connaître les postes vacants et les possibilités de carrière au moyen de brochures, de bulletins, de messages à la radio, à la télévision ou sur les antennes de télé-distribution, des annonces aux tableaux d'affichage des centres commerciaux et d'autres endroits très achalandés. Le gouvernement aurait intérêt à utiliser davantage la presse électronique au lieu de l'imprimé pour rejoindre son public cible.
- 181** Emploi et Immigration Canada devrait publier chaque année, en janvier, les perspectives d'emploi de même que les prévisions de carrières pour cinq ans à l'avance, et distribuer ce document aux écoles, aux conseillers d'orientation et aux planificateurs dans toutes les régions du pays.
- 182** Le gouvernement fédéral devrait organiser des colloques à l'intention des conseillers d'orientation des écoles secondaires et d'autres conseillers d'orientation professionnelle, afin de leur fournir les données relatives aux possibilités de carrière, aux tendances du marché du travail et aux programmes de formation.
- 183** Les gouvernements doivent promouvoir l'amélioration des services d'orientation professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement, afin que les étudiants de tous âges soient mieux informés pour choisir un programme de formation et une carrière. Les gouvernements doivent s'assurer que les conseillers d'orientation disposent de données pratiques et à jour.
- 184** Les conseillers en placement et l'information relative à l'emploi devraient aider ceux qui se cherchent un emploi à considérer non pas uniquement les domaines dans lesquels ils ont déjà travaillé ou qu'ils connaissent bien, mais aussi d'autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être mises à profit. Dans bien des cas, on pourrait les encourager à songer à ces autres professions.
- 185** Le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, dont la création a été proposée, devrait fournir de l'aide aux conseils provinciaux et communautaires de l'emploi. Il devrait analyser les marchés locaux de l'emploi et publier ces analyses sous une forme pratique et facilement compréhensible pour les employeurs, les salariés et autres personnes intéressées dans les diverses localités et régions du pays.
- 186** Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui évalue actuellement la compétence du personnel en fonction surtout de critères quantitatifs (nombre de clients accueillis) devrait plutôt adopter des critères où la qualité et la quantité seraient mieux équilibrées.



# Table des matières

	<b>Membres et personnel du Groupe de travail</b>	Page 3
	<b>Introduction et sommaire</b>	Page 4
	<b>Recommandations</b>	Page 10
	<b>Table des matières</b>	Page 30
CHAPITRE 1	<b>Le déséquilibre</b> Présence simultanée d'un taux de chômage élevé et de pénuries de main-d'oeuvre Déséquilibres—Pénuries—Chômage—Sous-emploi—Mobilité—Effets des pénuries—La formation au Canada— Besoins particuliers de certains groupes—Centres d'emploi du Canada	Page 32
CHAPITRE 2	<b>Projections pour les années 80</b> Les emplois: quels genres, où et combien? Perspective historique—Projections de la population active—Conséquences sur l'emploi—Témoignages— Conclusions	Page 40
CHAPITRE 3	<b>Qu'est-ce qui a fait défaut?</b> Une revue des politiques et programmes fédéraux de main-d'oeuvre Le rôle du ministère—Liste des programmes—Dépenses du ministère—Évaluation—Causes de l'échec— Conclusions	Page 54
CHAPITRE 4	<b>Politiques d'emploi</b> Le Canada est-il disposé à se fixer un objectif de plein emploi—Un emploi pour quiconque est prêt à travailler? Le plein emploi—Stratégies industrielles—Attitudes envers les emplois de cols bleus—La création directe d'emplois—Extension	Page 64
CHAPITRE 5	<b>Politiques de formation</b> Comment pouvons-nous accroître la formation de la main-d'oeuvre spécialisée au Canada?	Page 72



CHAPITRE <b>6</b>	<b>Alphabétisation et formation préalable</b> Un minimum de scolarité s'impose pour pouvoir tirer parti des possibilités de formation professionnelle Définition et ampleur du problème—Les solutions—Activités du gouvernement fédéral—Conclusions touchant l'alphabétisation—La formation préalable exigée	Page 76
CHAPITRE <b>7</b>	<b>La formation en industrie</b> Il importe d'accorder une priorité plus élevée à la formation en cours d'emploi afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie Coopération tripartite—Apprentissage—Cotisation-subvention—Instructeurs et enseignants—Matériel et machinerie—La formation offerte dans la fonction publique	Page 82
CHAPITRE <b>8</b>	<b>La formation institutionnelle</b> La formation institutionnelle devrait compléter la formation en industrie, en accordant une priorité plus élevée aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée Formation institutionnelle post-secondaire—Loi sur la formation professionnelle des adultes—Projet de loi C-67—Enseignement coopératif	Page 92
CHAPITRE <b>9</b>	<b>Programmes de soutien</b> Afin de favoriser la formation et le recyclage, il faut accorder aux stagiaires et à leur famille l'aide dont ils ont besoin Allocations de subsistance—Soins des enfants—Déplacements—Prêts—Bourses	Page 98
CHAPITRE <b>10</b>	<b>Mobilité, immigration et horaires variables</b> Nous devons encourager la recherche de possibilités d'emploi dans un nouveau milieu Mobilité—Immigration—Travail à temps partiel	Page 100
CHAPITRE <b>11</b>	<b>Groupes spéciaux... problèmes spéciaux</b> Certains Canadiens font face aux mêmes problèmes que tous ceux qui se cherchent un emploi mais ces problèmes sont plus vastes et plus fréquents Les femmes—Les Indiens et autres autochtones—Régions éloignées—Les handicapés—Les jeunes qui ont abandonné leurs études—Les ingénieurs—Le personnel de gestion—Le personnel infirmier	Page 106
CHAPITRE <b>12</b>	<b>Relations fédérales-provinciales</b> Il faut une coordination accrue et moins de double emploi	Page 120
CHAPITRE <b>13</b>	<b>Planification, information et prévisions</b> Ceux qui cherchent des emplois ou des occasions de carrière ont besoin d'une information plus complète et plus précise L'information disponible au Canada—La planification—Les prévisions—Diffusion de l'information	Page 122
ANNEXE <b>I</b>	<b>Le mandat et le mode d'approche</b>	page 137
ANNEXE <b>II</b>	<b>Personnel supplémentaire</b>	Page 146
ANNEXE <b>III</b>	<b>Témoins</b>	Page 148
ANNEXE <b>IV</b>	<b>Mémoires</b>	Page 154
ANNEXE <b>V</b>	<b>Témoins du gouvernement fédéral</b>	Page 157
ANNEXE <b>VI</b>	<b>Consultations avec les gouvernements provinciaux</b>	Page 160
ANNEXE <b>VII</b>	<b>Séances de breffage à l'étranger</b>	Page 164
ANNEXE <b>VIII</b>	<b>Conférences</b>	Page 168
ANNEXE <b>IX</b>	<b>Visites</b>	Page 168
ANNEXE <b>X</b>	<b>Rencontres privées</b>	Page 169
ANNEXE <b>XI</b>	<b>Programmes de la CEIC</b>	Page 170
ANNEXE <b>XII</b>	<b>Autres études</b>	Page 176
ANNEXE <b>XIII</b>	<b>Abréviations</b>	Page 180

## 1

# Le déséquilibre

## Présence simultanée d'un taux de chômage élevé et de pénuries de main-d'oeuvre Le problème qui a donné naissance à cette étude

### INTRODUCTION

Partout au Canada, les témoins qui ont comparu ont exprimé de graves inquiétudes quant aux déséquilibres de la main-d'oeuvre: d'une part, un taux de chômage élevé, et d'autre part un excédent de main-d'oeuvre. L'économie porte le fardeau des conditions actuelles du marché de la main-d'oeuvre, perturbé à la fois par un taux de chômage qui dépasse les limites acceptables et par une grave pénurie de personnel dans certains métiers spécialisés ou dans certaines professions.

Ce déséquilibre, ou ce manque de correspondance entre les travailleurs éventuels et les occasions d'emploi offertes, donne l'image d'une économie faible et d'une croissance industrielle lente, qui met de nombreux Canadiens face à des perspectives d'emplois subalternes et de courte durée. De plus, les témoins s'entendaient généralement pour affirmer que les Canadiens ne pourraient peut-être pas être en mesure de tirer pleinement parti des vastes possibilités de commerce et d'investissement si le Canada maintient ses politiques actuelles en matière d'emploi et de formation.



## Déséquilibres

Par déséquilibre, on entend plusieurs conditions du marché du travail, qui vont d'un écart net entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre à l'échelle du pays jusqu'à un manque d'emplois offerts à un secteur donné de la main-d'oeuvre, dans une région en particulier. Par conséquent, on peut dire que les déséquilibres de la main-d'oeuvre couvrent une gamme de problèmes allant d'une insuffisance de l'offre d'emplois à l'échelon national, régional ou local jusqu'aux questions de mobilité de la main-d'oeuvre, d'une province à l'autre du Canada. La gravité des déséquilibres dans la main-d'oeuvre suppose un manque de rentabilité qui porte à son tour sur la notion des occasions perdues à cause d'une mauvaise utilisation des ressources.

Un problème qui ressort de l'étude de l'ensemble des mémoires et des témoignages mais qui reste en partie masqué si l'on considère chacun d'eux séparément, c'est celui de l'ampleur des déséquilibres actuels ou projetés. Malgré que les déséquilibres en matière d'emploi s'appliquent à une entreprise ou à une région en particulier, l'absence de données comparables provenant d'autres entreprises ou d'autres régions empêche, dans bien des cas, de voir l'ensemble du tableau. De même, une bonne partie des données relatives aux déséquilibres dans les secteurs ou occupations ne peuvent être réparties de façon à donner une vue d'ensemble d'une région ou d'une localité. Néanmoins, malgré l'impossibilité de prévoir avec exactitude l'ampleur des déséquilibres actuels et éventuels dans les divers secteurs et occupations, un fait est évident: la majorité, sinon la totalité, de ceux qui ont témoigné sur cette question semblent convenir de l'existence actuelle de déséquilibres dans de nombreux secteurs de la main-d'oeuvre au Canada, et de la probabilité que ces déséquilibres s'accroissent au cours de la décennie si l'on ne prend pas les moyens voulus pour remédier à la situation.

## Où trouve-t-on ces pénuries?

Les témoignages relatifs aux pénuries qui ont été entendus lors des audiences donnent une idée de l'étendue du problème. Dans chacune des régions, on a reconnu l'existence de certaines pénuries, mais le plus grand nombre d'entre elles semblent survenir dans l'ouest du pays. Dans plusieurs occupations, on s'entend sur la nature et la répartition géographique des pénuries. Dans les provinces de l'Atlantique, il y a pénurie de technologues, de techniciens et de dessinateurs dans le domaine de l'architecture et du génie et, dans une certaine mesure, dans les professions de la santé, comme les soins infirmiers. Au Québec et en Ontario, c'est dans le domaine de l'usinage et dans les secteurs connexes du montage et des réparations qu'il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Dans les provinces de l'Ouest, on soutient qu'il y a pénurie dans les domaines du génie et de la santé, de même que dans les métiers de la construction. Ces exemples montrent qu'il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans certaines occupations, mais sur une base régionale. Les témoins s'entendent toutefois pour affirmer qu'il y a des pénuries dans toutes les régions, pour ce qui est des occupations liées à l'usinage et aux domaines connexes du montage et des réparations, de même que dans les domaines de la microtechnologie et de l'informatique.

Certains mémoires portaient aussi sur les difficultés éprouvées par les employeurs qui cherchent de la main-d'oeuvre qualifiée. Un document déposé par Gordon Betcherman, du Conseil économique du Canada, portait sur un sondage effectué auprès d'environ 1 400 employeurs partout au Canada, de 1977 à 1979. Il a constaté que l'industrie avait peine à trouver des travailleurs spécialisés compétents et que 43 pour cent de ces entreprises s'attendaient à ce que ces difficultés persistent jusqu'en 1984. L'Association minière du Canada a effectué un sondage auprès de 69 entreprises minières du Canada et a découvert que l'industrie minière aura besoin de 5 278 hommes de métier qualifiés entre 1979 et 1982. Comme les programmes de formation actuels ne pourraient donner que 3 248 travailleurs qualifiés, il en résulterait une pénurie de 2 030 travailleurs spécialisés.



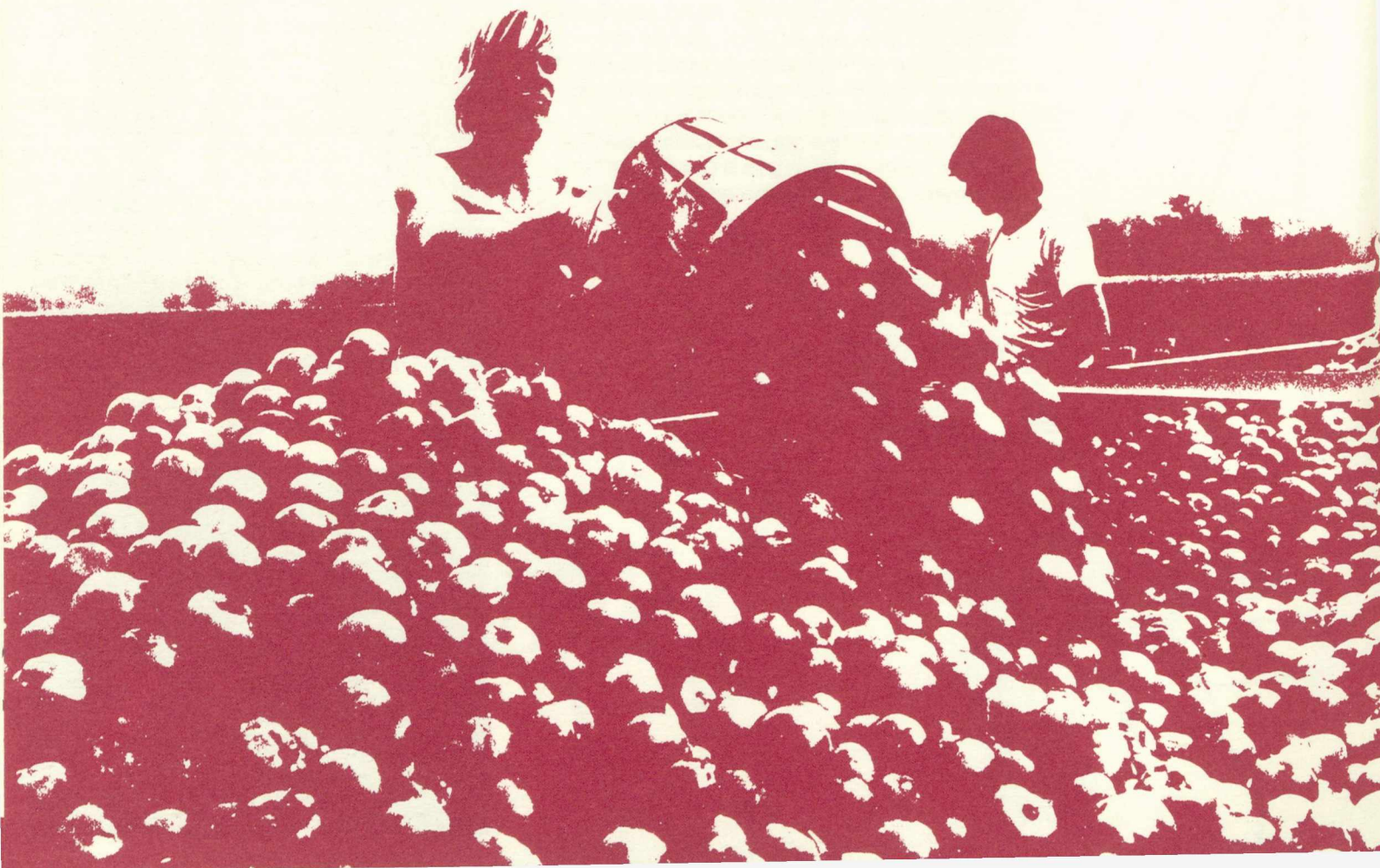
## Chômage

Assez curieusement, nous connaissons en même temps un taux de chômage élevé et des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. De nombreux témoins ont souligné le taux de chômage dans certains groupes et dans certaines régions. Les taux de chômage, selon Statistique Canada, ont été d'environ sept à huit pour cent à l'échelle du pays, et varient de trois ou quatre pour cent en Alberta à douze ou treize pour cent à Terre-Neuve. Les témoins ont été prompts à préciser que les taux de chômage nationaux et parfois provinciaux, bien qu'ils atteignent un niveau déjà trop élevé, ne donnaient qu'une faible idée des problèmes de chômage beaucoup plus graves sur le plan local ou régional. De fait, on s'inquiétait davantage du chômage que de la pénurie de main-d'oeuvre, en particulier dans les provinces de l'Atlantique de même qu'au Québec.

Partout au pays, on trouve des îlots où le taux de chômage est alarmant. À Port-au-Port (T.-N.), des témoins ont fait allusion à des études réalisées sur place qui ont constaté des taux de chômage atteignant 40 pour cent au cours de l'été, et 75 pour cent en hiver. Loin de là, presque au centre du pays, des représentants de la Community Education and Development Association of Winnipeg Inc. ont signalé des taux de chômage de 43 à 58,6 pour cent, parmi les parents d'élèves du centre-ville de Winnipeg. De nombreux repré-

sentants de groupements d'autochtones ont souligné le taux excessivement élevé de chômage chez les Indiens vivant dans les réserves. La B.C. Native Women's Society a indiqué que le taux de chômage, dans certaines réserves, peut atteindre 90 pour cent dans les régions éloignées. Les estimations du chômage établies par la Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped donnent un autre exemple de la situation du chômage, et la liste est loin d'être complète. Ce groupe a révélé que le taux de chômage moyen, chez les handicapés physiques, est de 40 à 50 pour cent et il a laissé entendre que le taux moyen, chez les personnes atteintes de paralysie cérébrale, d'épilepsie ou de troubles visuels, était de 90 pour cent.

Les exemples maintes fois répétés d'un taux de chômage excessif portent à croire que les taux de chômage fournis par Statistique Canada ne représentent peut-être pas les problèmes réels de chômage, dans certains groupes et certaines régions. Il existe, selon les témoins, un chômage non apparent qui est très répandu au Canada. La Manitoba Federation of Labour a exprimé cette opinion en déclarant que les mesures du chômage auxquelles on recourt généralement au Canada ne tiennent pas compte des travailleurs qui ont cessé de chercher du travail après de multiples frustrations, non plus que des chômeurs des régions rurales nordiques, ou des chômeurs indiens vivant dans les réserves. Si l'on incluait ces personnes, les taux de chômage au Canada, déjà très élevés, s'accroîtraient encore de beaucoup.





## Sous-emploi

Lorsque le problème du «chômage non apparent» a été abordé, certains témoins ont laissé entendre que le sous-emploi est très répandu au Canada. Bien qu'il soit difficile de quantifier ce sous-emploi, des témoins ont indiqué que, par suite des taux de chômage élevés, bon nombre de Canadiens sont contraints de se contenter d'emplois à temps partiel ou temporaires. L'emploi à temps partiel est passé à 14 pour cent de la population active en 1980. Environ le tiers de tous les nouveaux emplois créés au cours des dernières années sont des emplois à temps partiel. Bien qu'il soit souhaitable d'accroître le nombre d'emplois à temps partiel pour satisfaire ceux qui recherchent ce genre d'emplois, le fait que des personnes qui veulent travailler à temps plein sont forcées d'accepter des emplois à temps partiel parce que ce sont les seuls emplois disponibles, crée un climat peu souhaitable.

D'autres témoins ont déclaré que la question du sous-emploi est, de fait, une question de sur-qualification pour certains emplois. Cela mène à des pénuries artificielles dans certaines professions très spécialisées, tandis qu'il y a une main-d'oeuvre suffisante et compétente, mais sans qualification professionnelle, qui pourrait répondre aux exigences de ces emplois et éliminer ainsi cette pénurie. Un exemple de cette situation a été cité dans le mémoire déposé devant le Groupe de travail par le Canadian Engineering Manpower Council du Canadian Council of Professional Engineers, dans lequel le conseil déclare en partie que: «Nous sommes d'avis qu'une bonne partie des travaux actuellement effectués au Canada par des ingénieurs pourraient être effectués par des technologues et des techniciens, ce qui permettrait de mieux utiliser tout notre effectif du génie», et que «En fait, certains problèmes de **pénuries** apparentes d'ingénieurs sont en réalité des problèmes de mauvaise **utilisation** de la main-d'oeuvre.» Cela ne veut pas dire que toutes les pénuries projetées sont, de fait, artificielles, mais ce témoignage indique que, dans certains cas, la pénurie projetée peut se traduire en réalité par une mauvaise utilisation des ressources disponibles.

## Mobilité régionale

Comme on peut s'y attendre, les déplacements de population d'une province à l'autre ont joué un grand rôle dans l'approvisionnement en main-d'oeuvre des différentes régions du pays. Ces dernières années, en réponse à la forte demande de main-d'oeuvre, il y a eu un déplacement de population des régions peuplées de longue date, soit celles de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario, vers les régions de l'Ouest en plein essor.

La migration régionale peut avoir de l'importance dans la répartition efficace des ressources en main-d'oeuvre au pays. Si les travailleurs possédant certaines qualifications peuvent plus facilement trouver un emploi dans une région du pays plutôt que dans une autre, ils ont raison de se déplacer. Cependant, le libre déplacement des travailleurs en réponse à l'offre et à la demande d'emplois est limité, à cause d'un certain nombre de motifs sociaux, économiques et culturels.

Il est évident, par exemple, que certaines personnes ont de fortes attaches sociales et culturelles avec les autres habitants de leur région et qu'elles hésiteraient à y renoncer pour trouver un emploi dans une autre région du pays. Il semblerait que les programmes actuels de soutien du revenu aient eu tendance à réduire la mobilité dans certaines régions, comme les provinces de l'Atlantique, où les liens sociaux et culturels sont particulièrement forts.

Il existe aussi d'importants obstacles à la mobilité d'une province à l'autre, qui tiennent aux finances et aux institutions. Par exemple, les frais de déménagement assumés par l'employeur sont, dans bien des cas, assujettis à l'impôt sur le revenu; dans certains cas, les frais assumés par le salarié mais non remboursés par l'employeur ne peuvent être déduits aux fins de l'impôt. Les lois et règlements provinciaux, de même que les règlements ou restrictions imposés par les syndicats ou par les associations professionnelles, limitent aussi les déplacements d'une province à l'autre. Les normes de formation diffèrent d'une province à l'autre, de sorte que ceux qui ont été formés dans une province ont parfois de la difficulté à trouver un emploi dans une autre province. Il en est surtout ainsi dans le cas des apprentis qui ne peuvent pas travailler temporairement dans une autre province ni se voir créditer la formation partielle reçue en vertu d'un programme d'apprentissage.

L'absence d'information exacte constitue un important obstacle à la mobilité. La plupart des Canadiens savent que les provinces de l'Ouest, et en particulier l'Alberta, traversent une période de forte croissance économique et que la demande de travailleurs y est très forte. Cependant, on ne sait pas toujours que cette demande porte en grande partie sur des emplois hautement spécialisés ou techniques et que certaines catégories de travailleurs auraient tout autant de difficulté à se trouver un emploi dans l'Ouest que dans l'Est. En d'autres termes, ceux qui cherchent un emploi ont besoin de renseignements détaillés sur le genre d'emplois offerts dans certaines régions, si l'on veut qu'ils prennent rationnellement la décision de se déplacer. Cependant, le genre de renseignements détaillés qui s'impose n'est pas disponible au Canada, sous forme organisée.

## Effet des pénuries sur le développement industriel et économique

La main-d'oeuvre spécialisée joue un rôle critique dans l'essor industriel et économique d'un pays. Le Canada, en raison de ses ressources et de son assise industrielle, ne fait pas exception. La main-d'oeuvre spécialisée a tout autant d'importance que les ressources et le transport. Nulle économie ne peut prospérer sans elle. Le besoin d'une population active hautement spécialisée et très souple s'accroîtra avec le temps pour faire face à l'évolution rapide de la technologie, à la concurrence intense des autres pays et à la construction de projets de grande envergure.

Pendant toute la durée des audiences, les témoins ont invariablement cité des exemples des répercussions des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. L'Association pétrolière canadienne a illustré l'effet que les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée pourraient avoir sur la mise en valeur des ressources et l'essor industriel en Alberta. À partir de quatre scénarios fondés sur divers projets d'envergure, l'Association a expliqué les répercussions que pourraient avoir sur l'expansion vitale de l'industrie pétrolière, des pénuries dans divers corps de métier. La citation suivante résume le mieux ces effets: «L'industrie pétrolière en Alberta a actuellement un besoin très pressant des ressources humaines nécessaires à la réalisation des vastes programmes d'exploration et de production destinés à rapprocher le Canada de l'autonomie en matière de production de pétrole brut classique ou synthétique.»

L'exemple précédent donne un aperçu de l'essor industriel que pourrait connaître le Canada, de même que des avantages qui s'y rattachent, en matière d'emplois et d'avantages économiques. Ce potentiel demeurera cependant irréalisable tant qu'existeront les pénuries réelles et prévues de main-d'oeuvre spécialisée. En outre, plusieurs témoignages ont souligné des problèmes particuliers liés à ces pénuries. Le directeur administratif de la Nova Scotia Association of Health Organizations, entre autres, a révélé qu'il y a des occasions d'emploi dans le domaine de la santé, mais que les employeurs de ce secteur ont peine à trouver des postulants canadiens. Ce problème, laisse-t-il entendre, a de vastes répercussions sur la capacité qu'ont ces employeurs d'assurer des soins répondant à des normes très élevées. Les pénuries dans le secteur des services peuvent aussi influencer sur la qualité comme sur la quantité des services fournis.

Par suite des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, l'économie canadienne est entravée; certains marchés ne sont pas exploités ou sont abandonnés, l'expansion industrielle est inférieure à ce qu'elle pourrait être, certains projets sont retardés ou relégués aux oubliettes. Des occasions d'emploi éventuelles demeurent inexploitées et la qualité des services fournis au public se dégrade. Les gains qui pourraient être réalisés grâce à l'évolution rapide de la technologie sont également réduits. On a cité des cas où du matériel hautement spécialisé, qui est importé, doit être réparé par des techniciens américains. En Nouvelle-Écosse, on a donné l'exemple de matériel électronique qu'un technicien de l'Illinois était en train de réparer. Bref, l'économie canadienne est en proie à des maux inutiles, malgré son potentiel. Nous ne mettons tout simplement pas à profit ce potentiel.

## La formation assurée par l'industrie au Canada

Le problème de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée tient en grande partie au fait que la formation fournie depuis toujours dans l'industrie canadienne n'est pas suffisante. Nous avons compté sur l'immigration pour répondre à nos besoins de main-d'oeuvre spécialisée, parce qu'il était plus facile de faire venir au Canada des travailleurs qualifiés que de former des Canadiens. Nombre d'industries qui s'en sont remises en grande partie à l'immigration, depuis des années, n'ont pas développé leur capacité d'assurer leur propre formation en milieu de travail. Ces sources de main-d'oeuvre spécialisée se font plus rares, à mesure que les occasions d'emploi se multiplient pour ces personnes dans leur propre pays d'origine. Avec le ralentissement de la croissance de la population active et de la population de base des pays qui nous ont fourni jusqu'ici une main-d'oeuvre spécialisée, cette situation empirera. À mesure que la demande mondiale de main-d'oeuvre spécialisée augmente, le risque de pénuries mondiales devient plus apparent.

Il y a un point que les audiences ont établi clairement: les employeurs reconnaissent qu'ils n'ont pas assumé leurs responsabilités pour ce qui est d'aider financièrement leurs employés et de leur



accorder le temps nécessaire pour entreprendre des programmes de formation professionnelle axés sur leur travail, dans le cadre du système d'enseignement, et qu'ils n'ont pas fait preuve d'une volonté bien arrêtée d'assurer une formation en milieu de travail. On a fourni peu d'indices d'un désir marqué, de la part du secteur privé, d'offrir des programmes de formation au travail. Certains témoins ont déclaré que moins de 20 pour cent des entreprises assurent une forme quelconque de formation complète et ont signalé que l'industrie elle-même doit déployer des efforts plus vigoureux.

Les répercussions de cette absence de formation au travail sont telles que l'âge moyen des ouvriers qualifiés est anormalement élevé et qu'il augmente encore. Selon une estimation, 40 pour cent des travailleurs qualifiés sont âgés de plus de 40 ans, et 18,2 pour cent de plus de 50 ans.\* Ces chiffres, joints au peu de formation que l'on assure actuellement et à la disponibilité réduite d'immigrants spécialisés, laissent entrevoir des perspectives peu réjouissantes en ce qui a trait à la situation de la main-d'oeuvre spécialisée au cours des années à venir.

### **La formation au Canada— Le rôle de l'État**

Pendant toute la durée des audiences, nous avons entendu de vives critiques à l'égard des programmes fédéraux de formation et de recyclage de la main-d'oeuvre, malgré le budget de l'ordre de 800 millions de dollars qu'Emploi et Immigration Canada consacre à cette fin. Une bonne partie des critiques découlaient du peu d'efficacité des programmes de formation, pour ce qui est de fournir une main-d'oeuvre qualifiée. De nombreux témoins ont laissé entendre qu'on insistait trop sur la formation institutionnelle. On s'accordait en général à dire que les programmes de formation ne correspondaient pas aux besoins du marché du travail et qu'en conséquence, bon nombre de diplômés ne pouvaient trouver d'emploi.

On a donné à entendre que même les programmes de formation étaient trop rigides et trop bureaucratiques, à l'échelon fédéral aussi bien que provincial. Certains témoins ont critiqué le fait que ces dernières années, le gouvernement fédéral, en particulier Emploi et Immigration Canada, a systématiquement réduit ses efforts de formation, dans le cadre de programmes de formation scolaire comme le CFPF. Un nouveau programme gouvernemental, le programme de formation aux connaissances essentielles des métiers, semble faire des progrès considérables pour ce qui est de faire face aux pénuries dans les métiers de l'outillage et du travail des métaux. Cependant, il est encore trop tôt pour juger si ce programme nous permettra de répondre à tous nos besoins de compétences dans ces domaines.

Le marché du travail comporte un manque de correspondance beaucoup trop grand entre l'offre et la demande. Ce problème est en grande partie attribuable à l'insuffisance de la formation professionnelle et des programmes de mobilité. De nombreux chômeurs n'ont reçu aucune formation et d'autres ont été formés à des métiers déjà périmés ou qui le deviendront sous peu, ou à des métiers pour lesquels la demande est faible. De plus, il ne semble pas y avoir de programmes souples et étendus de recyclage et de perfectionnement. En outre, les stimulants au recyclage et au perfectionnement sont minimes. Les frais de logement, de nourriture, de subsistance des enfants et de déplacement doivent être couverts, pendant que le travailleur se recycle dans un nouveau métier. Selon l'avis de nombreux témoins, on ne fait pas assez pour rembourser ces frais. Ce sont surtout les femmes qui en subissent la contrainte; elles éprouvent de plus grandes difficultés à s'inscrire à des programmes de formation et en particulier à une formation hautement spécialisée dans des métiers non traditionnels.

Les frais de formation et de recyclage, ainsi que les incitations offertes à ceux qui acceptent la formation, ne devraient pas être perçus comme une forme d'aide sociale mais comme un investissement dans notre potentiel économique. Si le Canada ne dispose pas des travailleurs spécialisés dont il a besoin, il ne sera pas en mesure de répondre aux exigences qui seront imposées à notre économie ni de soutenir la concurrence de l'étranger. Malheureusement, l'insuffisance actuelle de la formation, au Canada, ne permettra pas de répondre à ces exigences.

### **Besoins particuliers de certains groupes**

Les difficultés d'accès à la formation sont particulièrement aiguës chez les chômeurs chroniques, les groupes minoritaires, les Indiens, Métis et Inuit du Canada, et chez les femmes, les jeunes et les handicapés. Si le Canada doit réaliser tout son potentiel économique, il doit tirer pleinement parti de ses ressources humaines et les former aux emplois qui seront accessibles au cours des années 80. Notre première responsabilité doit être envers la population du Canada; le recours à l'immigration vient en deuxième lieu.

\*John Colliston, *The Apprenticeship Squeeze is on*, *Industrial Management*, Vol. 4, n° 9, novembre 1980, page 16.

## Les femmes

Un plus grand nombre de femmes combinent aujourd'hui leur rôle au foyer avec une carrière à l'extérieur. La dernière décennie a connu une augmentation remarquable — près de 28 pour cent — du taux de participation des femmes à la population active. (Voir le tableau 1.1). La décennie 80 verra une augmentation encore plus grande du nombre de femmes qui entreront sur le marché du travail. Les femmes éprouvent des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail et à y rester. Elles doivent faire face à l'obstacle créé par la discrimination, qui s'étend à la difficulté de s'inscrire à des programmes de formation pour des emplois non conçus traditionnellement pour les femmes. Trop souvent, elles doivent faire face au problème des «ghettos» dans l'emploi: postes exigeant peu d'aptitudes, mais mal rémunérés. Il semble aussi que les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes pour un même travail. L'expérience semble compter pour très peu dans cet écart de rémunération. Les bouleversements qui se produiront dans les bureaux par suite de la présence de plus en plus répandue de matériel micro-électronique auront également des répercussions anormalement élevées sur la main-d'oeuvre féminine. De plus, les parents doivent faire face au problème supplémentaire de l'insuffisance des garderies. Comme le soin des enfants est depuis toujours perçu comme une responsabilité de la mère, les femmes en sont plus durement touchées. Si ces services ne sont pas considérablement accrus, bon nombre de femmes mariées seront

dans l'impossibilité de travailler, ou si elles le font, les soins accordés à leurs enfants en souffriront.

## Indiens et autochtones

Les Indiens et autochtones du Canada doivent à la fois faire face à la discrimination et à l'insuffisance des possibilités de formation. Ils doivent affronter la pauvreté et le manque de scolarité. Souvent, ils habitent dans des régions éloignées de toute institution de formation ou d'enseignement supérieur. Le chômage est extrêmement répandu et tend à favoriser le déplacement déjà considérable des jeunes autochtones vers les centres urbains. Dans bien des cas, ils deviennent des défavorisés dans des régions défavorisées, ou, dans les villes, des défavorisés dans des régions favorisées. Malgré les progrès accomplis, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. De nombreuses collectivités autochtones sont situées dans des régions qui pourraient fortement bénéficier de nouveaux aménagements industriels. Malheureusement, comme l'infrastructure de la formation n'a pas été mise en place, cette main-d'oeuvre éventuelle en croissance rapide est souvent négligée et tire peu d'avantages de l'implantation de ces industries.

TABLEAU 1.1

### Taux annuel moyen de participation des femmes de 15 ans et plus, au Canada, de 1970 à 1979<sup>(1)</sup>

TAUX DE PARTICIPATION EN POURCENTAGE	
1970	38,3
1971	39,4
1972	40,2
1973	41,9
1974	43,0
1975	
1976	45,2
1977	46,0
1978	47,8
1979	48,9
AUGMENTATION 1970-1979	10,6

(1) Le taux de participation mesure le nombre de personnes dans la population active en proportion de la population âgée de 15 ans et plus.  
Source: Statistique Canada — **Historical Labour Force Statistics — Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data**, Ministère des Approvisionnement et Services, Ottawa, janvier 1981, p. 158, cat. 71-201

## Handicapés

Les handicapés sont souvent les grands oubliés, au Canada. Leurs taux de chômage, comme nous l'avons indiqué plus tôt, sont aussi élevés que ceux des collectivités autochtones. Le Comité spécial des invalides et des handicapés, dans son rapport intitulé **Obstacles**, a constaté que les invalides et les handicapés doivent non seulement surmonter des obstacles physiques à l'emploi mais aussi des obstacles tout aussi ardues et souvent cachés, qui tiennent à des questions d'attitude. Il faut détruire le mythe selon lequel bon nombre d'invalides et d'handicapés ne peuvent occuper un emploi rémunérateur.

## Les sous-scolarisés

Au Canada, ceux qui sont pratiquement analphabètes ou sous-scolarisés doivent affronter de nombreuses difficultés. À cause de leur manque de formation, ils sont souvent contraints d'accepter des emplois subalternes et mal rémunérés, si même ils peuvent trouver un emploi. Leur taux de participation de 44 pour cent à la population active est bien inférieur à la moyenne. Les occasions de recevoir l'enseignement de base et la formation voulue sont insuffisantes pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène tend encore à diminuer leur respect de soi, à réduire leur qualité de vie et à les éloigner davantage du courant principal de la société.

## Les jeunes

Les jeunes Canadiens partagent bon nombre des difficultés auxquelles doivent faire face les autres groupes ayant des besoins particuliers, mais ils ont également des problèmes qui leur sont propres. Bon nombre de jeunes sont sous-employés; ils occupent des emplois sans perspectives d'avenir, offrant à peine le salaire minimum et sans commune mesure avec leur scolarité et leur formation. D'autres doivent affronter l'obstacle du «manque d'expérience» quand ils postulent un emploi, puisque la formation pratique ne fait pas partie du programme normal d'enseignement. D'autres encore ont reçu une orientation insuffisante qui les a menés à faire un mauvais choix de cours et, par conséquent, ils se retrouvent avec un diplôme dans un métier pour lequel il n'y a pas de demande. Bref, une bonne partie du système d'enseignement tend à produire des personnes qualifiées dans des disciplines dont les employeurs n'ont nullement besoin.

Les problèmes des groupes ayant des besoins particuliers sont loin d'être simples. Certains groupes éprouvent des difficultés particulières, comme les obstacles physiques à l'emploi des personnes invalides ou handicapées. Les problèmes d'attitude, semble-t-il, sont ceux qui créent le plus d'obstacles à l'emploi de ces personnes. La société dans son ensemble doit repenser ses attitudes à l'égard de ces groupes. La population des «groupes spéciaux» pourrait enrichir considérablement le marché du travail, car elle renferme un vaste réservoir de ressources humaines qui pourrait être mis à profit quand on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

## Centres d'emploi du Canada

Les Centres d'emploi du Canada ont fait l'objet de nombreuses critiques. Les témoins étaient généralement peu satisfaits du système de référence d'emploi et des services de conseillers offerts par les Centres. On a souvent dit que les programmes étaient bureaucratiques, confus et mal coordonnés. De plus, on a reproché aux Centres d'emploi l'absence de services, ou leur insuffisance. Ce dernier point a été soulevé le plus souvent par ceux qui font face à des problèmes particuliers sur le marché du travail. Une vaste majorité des groupes ayant des besoins particuliers ont déclaré que le personnel des Centres n'était pas sensible à leurs besoins et problèmes particuliers. Cette insatisfaction, face aux Centres d'emploi du Canada, a pour conséquence que les stagiaires, employés et employeurs éventuels ne sont disposés à recourir aux services des Centres que d'une façon restreinte, si même ils y font appel.

Selon les témoignages apportés, les employeurs considèrent les Centres d'emploi comme le dernier recours, dans la recherche de main-d'oeuvre. Ils estiment qu'ils ne peuvent trouver là les employés hautement qualifiés dont ils ont besoin. On reconnaît cependant que bon nombre de personnes appartenant à des professions ou à des métiers spécialisés ne s'inscrivent pas aux Centres d'emploi, du fait qu'ils ne sont qu'un organisme de placement parmi tant d'autres. Personne n'a contesté la légitimité du rôle joué par les bureaux de placement privés dans la recherche d'emplois, mais il n'en est pas moins difficile pour les Centres d'emploi d'affronter la concurrence sur un pied d'égalité.

Les Centres d'emploi font face à plusieurs problèmes. Dans bien des cas, le personnel doit s'occuper d'un trop grand nombre de dossiers. De plus, comme les employeurs ne sont pas tenus de faire part de leurs postes à combler, il peut être difficile de trouver suffisamment de possibilités d'emploi où diriger la clientèle des Centres.

En toute justice, il convient d'ajouter que certains témoins se sont dits satisfaits des Centres d'emploi et des services qui y sont offerts. Il faut dire aussi que les témoins comparaissaient devant le Groupe de travail afin d'exposer leurs griefs et leurs problèmes à l'égard des Centres, et non pas pour en faire l'éloge. Par conséquent, les succès remportés par les Centres d'emploi n'occupaient pas une place de premier plan dans l'esprit des témoins, non plus que dans les mémoires qu'ils soumettaient. Cela peut expliquer en partie l'attitude critique des témoignages rendus à leur égard.

# Projections pour les années 80

## Les emplois: quels genres, où et combien?

### INTRODUCTION

Le présent chapitre traite de diverses projections ou prévisions des besoins en main-d'oeuvre en 1990 et de certaines de leurs répercussions éventuelles sur la politique d'emploi au cours de la prochaine décennie. Ces projections sont fondées sur différents ensembles d'hypothèses quant à l'évolution des variables fondamentales d'ici 1990.

Ces hypothèses sont fondées sur un examen des tendances historiques et, dans certains cas, sur des éléments de prévision.

Cependant, l'analyse du passé n'est pas forcément bonne conseillère pour ce qui est de prévoir l'avenir, et nous avons tenté d'insister, dans notre étude, sur la grande part d'incertitude qui entoure l'avenir.

L'économie canadienne est relativement petite et ouverte; les événements nationaux et internatio-

naux peuvent donc y avoir de graves répercussions sur la production et l'emploi. La situation économique des partenaires commerciaux du Canada, notamment des États-Unis, pourrait influencer fortement sur notre économie et sur l'emploi dans notre pays.

Nos projections portent sur la main-d'oeuvre active, par province et pour l'ensemble du Canada. La marge d'incertitude se traduit par l'usage d'une gamme de projections. Cette incertitude est assez grande dans tous les cas, ce qui souligne fortement la nécessité de politiques d'emploi assez souples. Comme la marge d'incertitude dépend aussi de la période visée par les projections, en l'occurrence dix ans, il semble également nécessaire de suivre et de revoir périodiquement les projections, à mesure qu'on dispose de données plus nombreuses et possiblement plus sûres.



Nous n'avons cependant pas tenté d'établir des projections de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre dans les divers métiers, en 1990. Les témoignages des experts nous ont en effet laissé croire que les données actuellement disponibles à cet égard sont peu sûres et qu'il n'existe pas de méthodologie suffisamment précise pour permettre d'établir des projections valables à partir de ces variables. Les projections disponibles ne servent pas, comme telles, à la formulation des politiques, puisqu'il n'existe aucune projection exacte de l'offre de main-d'oeuvre aux divers métiers. Il est donc impossible de se servir uniquement de ces projections pour identifier clairement les pénuries ou excédents éventuels de main-d'oeuvre dans les divers métiers.

## Éléments de la population active

La croissance de la population active peut être décomposée en deux grands éléments. Une partie de cette croissance provient de l'augmentation de la population en âge de travailler, c'est-à-dire de la population de base. L'autre élément, c'est l'augmentation de la proportion de cette population de base qui veut travailler; c'est ce qu'on appelle le taux de participation. Au Canada, ces dernières années, la croissance de la population de base a compté pour environ les deux tiers de la croissance de la population active, tandis que l'autre tiers était imputable à un taux de participation accru. L'importance de l'immigration nette, qui appartient à l'élément de base de la population active, a baissé depuis quelques années et ne représente plus qu'environ 10 pour cent de la croissance de la population active.

## Perspective historique

Au Canada, selon la tendance historique, la population de base a augmenté d'environ 2 pour cent par année et le taux de participation s'est maintenu en moyenne à 55 pour cent. Ces moyennes à long terme voilent cependant des changements importants. Ainsi, on a constaté une baisse graduelle du taux de participation des hommes, mais ce phénomène a été compensé par une augmentation du taux de participation des femmes. La baisse du taux de participation des hommes a été particulièrement importante dans deux catégories d'âge, celles qui sont le plus étroitement liées à la scolarité (15-19) et à la retraite (65 et plus). L'augmentation du taux de participation des femmes a été particulièrement forte dans les catégories d'âge centrales (de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans).

Cette évolution a été pratiquement la même dans toutes les provinces, bien que les taux de participation soient généralement plus élevés à l'Ouest qu'à l'Est.

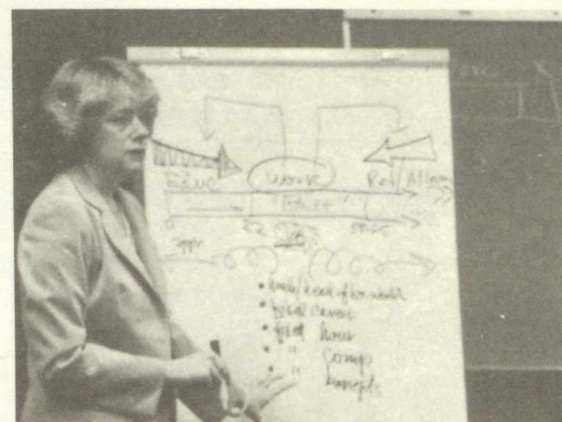
On ne dispose évidemment pas encore des données du recensement de 1981, mais celles de **l'Enquête sur la population active** montrent que ces tendances se sont généralement maintenues pendant la dernière décennie. On a cependant

Nous avons cependant obtenu certaines estimations des déséquilibres actuels et prévus de la main-d'oeuvre, par métier et par occupation, à partir des témoignages de ceux qui ont comparu devant nous. Ces estimations doivent évidemment être interprétées avec une certaine prudence puisque, dans bien des cas, les méthodes utilisées pour les établir n'ont pas été précisées et qu'il se peut, par conséquent, que ces estimations ne concordent pas entre elles. Ces estimations sont également exposées dans le présent chapitre.

constaté de grands écarts par rapport aux tendances à long terme. Ainsi, le taux annuel moyen de croissance de la population active de base entre 1970 et 1980 s'est établi à 2,2 pour cent, ce qui est sensiblement supérieur au taux à long terme d'environ 2 pour cent. En même temps, le taux de participation prévu pour les deux sexes a augmenté sensiblement, passant de 57,8 pour cent en 1970 à 64 pour cent en 1980. De ce fait, la population active a augmenté de 3,2 pour cent par an pendant cette période, soit beaucoup plus que la moyenne à long terme de 2 pour cent.

Beaucoup de facteurs expliquent les changements qui se sont produits entre 1970 et 1980. Tout d'abord, la population de base a connu une forte croissance, à mesure que la génération d'après-guerre entrait dans la population active. En outre, le déclin à long terme du taux global de participation des hommes s'est interrompu, en partie à cause de l'augmentation du taux relatif aux catégories d'âge de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans. Le taux de participation des femmes a continué à augmenter considérablement, passant de 36,2 pour cent en 1970 à 50,3 pour cent en 1980.

Il y a en outre des différences notables d'une province à l'autre, dans la croissance de la population de base et du taux de participation et, par conséquent, des taux de croissance de la population active. Pendant la période visée, la population active de l'Alberta a augmenté à un taux annuel de 4,9 pour cent, tandis que le taux correspondant pour le Manitoba n'était que de 2,2 pour cent.



## Projections

Ces tendances historiques sont manifestement très importantes pour ce qui est de prévoir la population active en 1990. Il faut en effet se demander si les tendances des années 70 peuvent se maintenir pendant les années 80, ou si l'on assistera à un retour à la tendance à long terme. Dans le premier cas, la population active prévue pour 1990 serait bien supérieure à ce qu'elle pourrait être dans le second.

Afin de formuler des projections de la population active du Canada en 1990, nous avons établi des projections distinctes de la population de base et du taux de participation à la population active. Les projections de la population de base sont relativement simples à formuler. Puisque cette population de base ne comprend que les personnes âgées de 15 ans ou plus, les projections pour 1990 supposent des renseignements sur la com-

position de la population, par âge et par sexe, et des hypothèses sur le taux de survie des différentes catégories d'âge et des deux sexes, de même que sur l'immigration.

Les taux de survie ne changent que très lentement, de sorte que l'incertitude des projections de la population de base portera en grande partie sur l'immigration. Afin d'examiner les répercussions de cette incertitude, nous avons supposé que l'immigration ajoutera (a) 140 000 ou (b) 100 000 personnes par année à la population globale.

Les projections des taux de participation à la population active sont entourées d'une incertitude beaucoup plus grande, puisque le pourcentage de la population de base qui cherche du travail dépend de divers facteurs sociaux, économiques et culturels. Par exemple, l'augmentation du taux de participation des femmes, au cours de la dernière décennie, est imputable en grande partie

TABLEAU 2.1

### Hypothèses des taux de participation à la population active, par catégorie d'âge — Canada, 1990

HYPOTHÈSES		CATÉGORIES D'ÂGE	TAUX DE PARTICIPATION EN POURCENTAGE
HOMMES	TAUX CONSTANT	15-19 ANS	58,0
		20-24 ANS	86,2
		25-44 ANS	95,6
		45-65 ANS	85,2
		65 ANS ET PLUS	14,7
	MINISTÈRE DES FINANCES-A	15-19 ANS	60,0
		20-24 ANS	90,0
		25-44 ANS	95,4
		45-65 ANS	83,3
		65 ANS ET PLUS	11,7
	MINISTÈRE DES FINANCES-B*	15-19 ANS	60,0
		20-24 ANS	90,0
		25-44 ANS	95,4
		45-65 ANS	83,3
		65 ANS ET PLUS	11,7
FEMMES	TAUX CONSTANT	15-19 ANS	52,2
		20-24 ANS	73,0
		25-44 ANS	62,2
		45-65 ANS	44,5
		65 ANS ET PLUS	4,3
	MINISTÈRE DES FINANCES-A	15-19 ANS	58,5
		20-24 ANS	77,0
		25-44 ANS	76,1
		45-65 ANS	58,5
		65 ANS ET PLUS	4,6
	MINISTÈRE DES FINANCES-B*	15-19 ANS	58,5
		20-24 ANS	77,0
		25-44 ANS	77,8
		45-65 ANS	61,3
		65 ANS ET PLUS	6,0

Source: David K. Foot «A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, p. 33.

\*Projections jugées les plus plausibles



à l'évolution considérable qui s'est produite dans les attitudes et les aspirations des femmes, et au fait que de plus en plus, les deux conjoints doivent travailler pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. Les renseignements dont on dispose laissent croire que cette tendance persistera au cours de la prochaine décennie, mais l'ampleur de cette augmentation reste entourée d'une grande incertitude.

Les projections détaillées et les hypothèses sur lesquelles elles sont fondées sont décrites en détail dans un autre document (voir David K. Foot: «**A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces**», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981). Cependant, au tableau 2.1, nous voyons trois hypothèses possibles, quant aux taux de participation des hommes et des femmes, pour différentes catégories d'âge. Les taux «constants» sont tout simplement les taux relevés pour 1980, de sorte que les projections de la population active fondées sur ces taux reflèteront uniquement la croissance de la population de base, en 1990. Les deux autres projections, appelées «Ministère des Finances-A» et «Ministère des Finances-B», sont tirées de «**Participation Rate and Labour Force Growth in Canada**», publié par le ministère des Finances en 1980. Il faut noter que la seule différence entre les projections «A» et «B» du ministère des Finances porte sur les femmes âgées de 25 ans et plus. Ainsi, les projections «B» supposent un taux de participation plus élevé chez les femmes plus âgées.

Bien que nous jugions trop faibles les projections «A» du ministère des Finances et que nous ayons jugé plus plausibles les projections «B», nous avons néanmoins établi des projections à l'aide des autres hypothèses, afin de fournir une gamme de possibilités. Celles-ci figurent au tableau 2.2.

Comme nous avons formulé deux hypothèses relatives à l'immigration et par conséquent à la croissance de la population de base, chacune des hypothèses relatives au taux de participation à la population active donne une gamme de projections de la population active.

Les chiffres du tableau montrent clairement que les taux de participation supposés entraînent de grandes différences dans les projections de la population active en 1990.

Comme il ressort du tableau 2.1, nous avons formulé différentes hypothèses sur les taux de participation des diverses catégories d'âge et de sexe. Ainsi, les effets du vieillissement de la population de base au cours de la décennie peuvent entrer en ligne de compte dans les projections.

Actuellement, la courbe de la population de base, par âge, montre un renflement au-dessus des catégories d'âge les plus jeunes. Au cours de la décennie, ce renflement se déplacera le long de la courbe au fur et à mesure du vieillissement de la population, ce qui aura un effet continu sur la population active. La proportion relativement forte de la catégorie des 15 à 19 ans entraînera une augmentation sensible de la population active à mesure que ce groupe vieillira et que son taux de participation augmentera.

TABLEAU 2.2

### Projections de la population de base et de la population active du Canada en 1990

		100 000 IMMIGRANTS PAR ANNÉE		140 000 IMMIGRANTS PAR ANNÉE	
		TAUX DE CROISSANCE 1980-90 (EN %)	PROJECTIONS (EN MILLIONS)		
POPULATION DE BASE	1,0		20,0		
	1,2		20,3		
POPULATION ACTIVE	A. TAUX CONSTANT	1,0	12,7		
		1,2	12,9		
B. MINISTÈRE DES FINANCES-A	1,8	13,8			
	2,0	14,0			
C. MINISTÈRE DES FINANCES-B*	1,9	13,9			
	2,1	14,1			

Source: David K. Foot «A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, p. 33.

Tableaux: 1- page 28, 13- page 38, 16- page 44 et calculs

\*Projections jugées les plus plausibles

Cependant, le taux de participation des femmes est à son point le plus élevé pour la catégorie des 20 à 24 ans, de sorte que l'apport des femmes âgées aujourd'hui de 15 à 19 ans se fera sentir le plus au cours de la deuxième moitié des années 80, mais sera légèrement inférieur au début des années 90. Ce vieillissement aura, entre autres conséquences, si nous supposons que les taux de participation resteront constants au cours de la décennie (l'hypothèse du taux «constant» de participation à la population active, tableau 2.1), que la proportion de femmes qui chercheront du travail en 1990 sera légèrement inférieure à ce qu'elle était en 1980. Cependant, les besoins financiers et le désir accru de travailler, chez les femmes, entraînent une augmentation de leurs taux de participation pour toutes les catégories d'âge.

Pour ce qui est des travailleurs plus âgés, la population âgée de 65 ans et plus reste une faible proportion du total. Cependant, leur effet sur la taille de la population active peut être considérable, si l'on devait éliminer la retraite obligatoire à 65 ans, comme l'ont récemment proposé l'Ontario et le Québec.

Les projections «B» du ministère des Finances (tableau 2.1) supposent que les taux de participation des hommes âgés de 65 ans et plus baisseront, tandis que ceux des femmes de la même catégorie d'âge augmenteront. Si les taux applicables aux hommes devaient de fait augmenter tandis que ceux des femmes augmenteraient encore davantage, la population active en 1990 pourrait être de beaucoup supérieure à celle qu'indiquent les projections «B» du ministère des Finances.

Par exemple, supposons que les taux de participation des hommes âgés de 65 ans et plus passent à 20,0 pour cent tandis que ceux des femmes âgées de 65 ans et plus passent à 8,3 pour cent. Ce sont là les taux relevés dans les cas des femmes âgées, en 1979, aux États-Unis, de sorte qu'ils ne sont pas inconcevables pour le Canada en 1990. En posant cette hypothèse, la population active totale serait accrue de 240 000 autres personnes, de sorte que le total projeté de la population active, en 1990, serait de 14,3 millions.

Les estimations de la population active du Canada excluent, entre autres, les Indiens vivant dans les réserves. Nous avons calculé que pendant la décennie, le nombre d'Indiens âgés de 15 ans et plus et vivant dans les réserves passera d'environ 120 000 en 1980 à plus de 155 000 en 1990. Si nous supposons un taux de participation de 60 pour cent, soit moins que le chiffre de 64 pour cent relevé pour le total de la population en 1980, cela signifie qu'en incluant dans la population active les Indiens vivant dans les réserves, nous ajoutons encore quelque 93 000 personnes à nos projections pour 1990.

Bien que certains pourront être en désaccord avec les projections «B» du ministère des Finances, estimant que les taux de participation projetés pour les femmes sont trop élevés, nous sommes d'avis que ces taux de participation sont conformes aux tendances actuelles. Nous préférons les projections «B» et nous les jugeons même peut-être trop prudentes.\* Nous nous appuyons sur le fait qu'en incluant les Indiens vivant dans les réserves et en tenant compte de l'augmentation du taux de participation des femmes plus âgées, les projections «B» du ministère des Finances passeraient à environ 14,4 millions de personnes.

\* Cette opinion se trouve confirmée par une publication récente du Conseil économique du Canada intitulée **Les perspectives à moyen terme — mise à jour du printemps 1981.**



Nous croyons donc que les projections «B» du ministère des Finances sont peu susceptibles d'être trop élevées et nous pouvons affirmer que les projections de 14,1 millions de personnes, selon les projections «B» du ministère des Finances, constituent une estimation raisonnable de la population active en 1990.

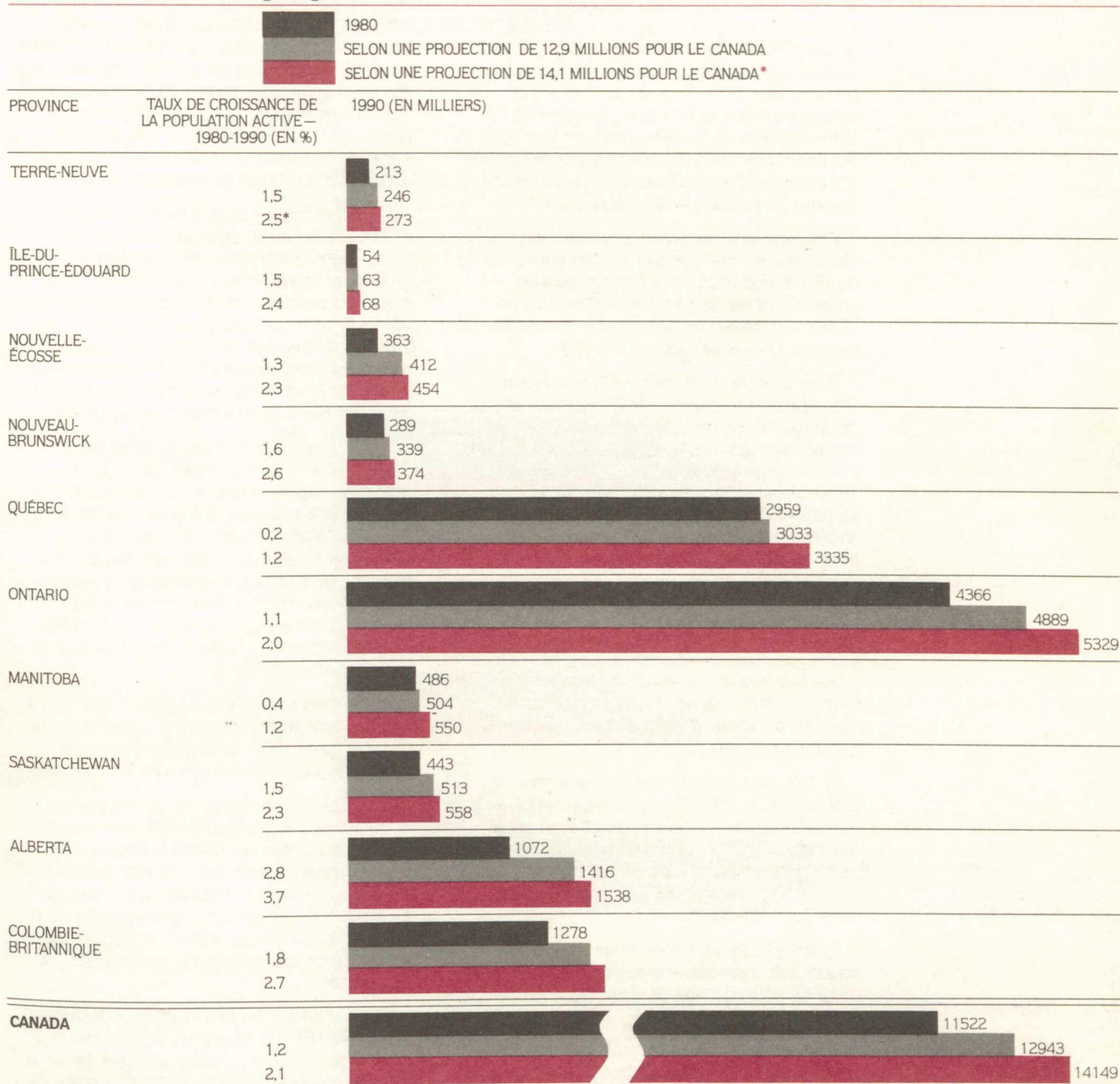
Nous avons également établi des projections de la population active pour chacune des provinces en 1990. Dans ce cas, nous devons aussi

formuler des hypothèses relatives aux déplacements d'une province à l'autre, au cours de la décennie. Ces déplacements sont extrêmement difficiles à prévoir, de sorte que les projections par province sont entourées d'une incertitude encore plus grande que les projections pour l'ensemble du pays.

Le tableau 2.3 donne les projections détaillées, à titre d'exemple. Elles sont fondées sur une population de base de 20,3 millions en 1990 et

TABLEAU 2.3

### Projection de la population active, par province, en 1990



Source: David K. Foot: «A Challenge of the 1980's: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces», Institute for Policy Analysis, University of Toronto, mars 1981, page 42, tableau 15.

\*Projections jugées les plus plausibles.

correspondent aux projections de 12,9 et de 14,1 millions de personnes, pour la population active de l'ensemble du pays.

## Demande de main-d'oeuvre et chômage

Pour analyser les répercussions des projections relatives à la population active que nous avons exposées au chapitre précédent, nous avons établi deux ensembles de projections de l'emploi en 1990 en nous fondant sur les tendances historiques des données (voir le tableau 2.4). Un ensemble de projections est fondé sur l'hypothèse que la tendance de l'emploi annuel, au cours des 15 dernières années, se maintiendra jusqu'en 1990. L'autre suppose que la tendance des estimations trimestrielles de l'emploi, au cours des cinq dernières années, se poursuivra jusqu'en 1990. Les projections de l'emploi dans les divers secteurs ont été obtenues en supposant que la tendance de la part de chacun des secteurs dans l'ensemble de l'emploi, se maintiendra jusqu'en 1990.

Ces projections laissent croire que le total de l'emploi en 1990, sera probablement de l'ordre de 13,1 à 14,0 millions. Si l'on compare ces projections à nos projections de la population active, nous obtenons une gamme de possibilités relatives au taux de chômage en 1990.

Si les taux de participation à la population active restaient au niveau de 1980, et si l'emploi continuait de croître aussi rapidement qu'il l'a fait au cours des cinq dernières années, il pourrait y avoir une pénurie globale de main-d'oeuvre en 1990. C'est ce qui pourrait se produire si tous les projets d'envergure devaient être entrepris en même temps et créer par conséquent une forte demande de main-d'oeuvre.

Si, par contre, comme il semble plus probable, les taux de participation continuent de croître comme ils l'ont fait pendant la dernière décennie, tandis que le nombre d'emplois supplémentaires créés chaque année suivaient la tendance à long terme des 15 dernières années, le taux de chômage en 1990 sera probablement à peu près ce qu'il était en 1980.

De fait, le taux mesuré de chômage pourrait être de près de 10 pour cent si l'élimination de la retraite obligatoire à 65 ans faisait augmenter considérablement le taux de participation des personnes âgées de 65 ans et plus et si l'on comptait dans la population active les Indiens vivant dans les réserves.

Ces chiffres laissent donc croire qu'un fort excédent de main-d'oeuvre est tout à fait possible en 1990, et que le taux de chômage restera élevé pendant toute la décennie.

On peut évidemment soutenir que le taux d'augmentation de la population active sera bien inférieur, au cours de la prochaine décennie, à ce qu'il a été au cours des années 70, et que le taux de croissance de l'emploi sera suffisamment élevé pour provoquer une baisse sensible du taux

de chômage. Au cours de la dernière décennie, l'emploi a augmenté d'environ 3 pour cent par année, et quelque 275 000 emplois ont été créés chaque année. C'est là un taux de croissance élevé par rapport aux tendances historiques, et s'il persiste au cours des années 80, le taux de chômage baisserait certainement.

Est-il probable que le taux élevé de croissance de l'emploi puisse se maintenir dans les années 80? Malheureusement, il nous semble qu'il faille répondre non. L'emploi dépend de nombreux facteurs, dont le niveau de production et de la productivité de la main-d'oeuvre: à un taux constant de productivité, plus le niveau de production est élevé, plus le taux d'emploi est élevé; plus la productivité de la main-d'oeuvre est élevée, plus le niveau d'emploi est bas pour une production donnée. Au cours des années 70, la production réelle a augmenté de 3,9 pour cent par année, tandis que la productivité de la main-d'oeuvre a également baissé. Ces changements ont donc contribué à la montée du niveau de l'emploi.

Il pourrait en aller tout autrement dans les années 80: le Canada pourrait alors voir diminuer le taux de croissance de sa production réelle. De plus, les pressions visant à rendre les biens et services plus concurrentiels au Canada, de même que les progrès technologiques qui seront probablement réalisés dans les années 80, auront tendance à accroître la productivité. Par conséquent, le taux d'augmentation de l'emploi sera probablement inférieur à ce qu'il était dans les années 70.

Les projections de l'emploi publiées par le Conseil économique du Canada dans son **Dix-septième exposé annuel** montrent que l'emploi pourrait croître de plus de 2 pour cent par année d'ici 1984, mais de moins de 2 pour cent par année pour le reste de la décennie. Nos calculs révèlent que si le taux de croissance de l'emploi était en moyenne de 2 pour cent par année pendant toute la décennie, le taux de chômage en 1990 serait de 7,5 pour cent, soit à peu près ce qu'il était en 1980.

Ces chiffres laissent donc supposer que le taux d'emploi sera probablement à peu près le même en 1990 qu'en 1980. Ils tiennent également compte du vieillissement prévu de la population.

Il est également intéressant d'examiner les tendances de l'emploi pour chacun des secteurs industriels, comme les montre le tableau 2.4. Selon les tendances des deux périodes, si les projections de l'emploi se réalisent au cours de la décennie, il pourrait survenir des rajustements importants dans les secteurs de la fabrication, du commerce, des services et, possiblement, de l'agriculture.

L'emploi dans le secteur manufacturier dépend de facteurs tels que les prix à l'exportation, la valeur internationale du dollar canadien, les tarifs douaniers négociés en vertu du GATT. Certes, ce secteur a connu une forte croissance pendant les cinq dernières années mais il n'est pas certain que cette tendance se maintiendra au cours des

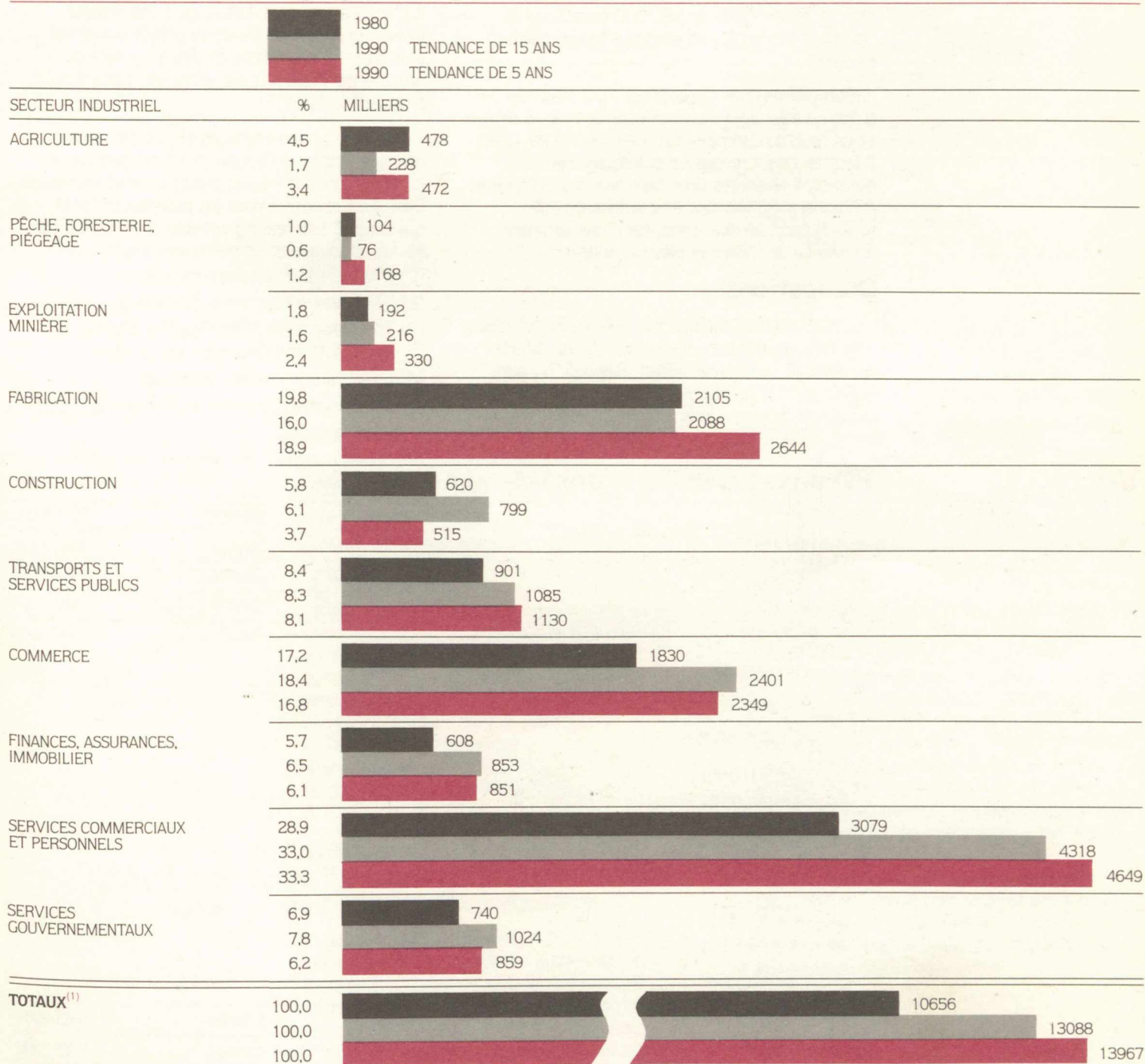
années 80. La conjoncture économique internationale peut fort bien entraîner une restriction de la croissance de l'emploi dans ce secteur.

Les perspectives sont aussi incertaines pour les autres secteurs. Ainsi, le secteur des services traverse une période d'évolution rapide, étant donné l'utilisation croissante de l'information

et les progrès réalisés dans le domaine des communications. On constate donc, pour ce secteur, une tendance à l'augmentation de la productivité des travailleurs, ce qui aura probablement pour effet de restreindre la croissance de l'emploi pendant la décennie.

TABLEAU 2.4

### Estimations de l'emploi par secteur industriel, en 1980, et projections pour 1990



**Source:** Ces chiffres sont fondés sur des projections établies par John Kettle, de Toronto.

**Remarque<sup>(1)</sup>** Les totaux peuvent être inexacts parce que certains chiffres ont été arrondis.

Un autre aspect de la question dont il faut tenir compte, c'est la proportion que constitue l'emploi à temps partiel dans le total de l'emploi. Au cours des cinq dernières années, les nouveaux emplois à temps partiel ont constitué environ 30 pour cent de tous les nouveaux emplois, de sorte que la proportion d'emplois à temps partiel, par rapport au total de l'emploi, a augmenté.

Si cette tendance se maintient, cette proportion passera de 13,0 pour cent en 1980 à 16,2 pour cent en 1990, et le nombre d'employés à temps partiel sera de 2,1 millions. En 1980, environ 18 pour cent des employés à temps partiel ont déclaré que c'était le seul genre de travail qu'ils pouvaient trouver, de sorte que si cette proportion reste la même, près de 380 000 personnes ne pourront trouver qu'un emploi à temps partiel en 1990.

Compte tenu de ces chiffres, il y a tout lieu de croire qu'il persistera un excédent de main-d'oeuvre et un taux de chômage élevé au Canada en 1990. Il faut en conclure que les politiques d'emploi qui seront élaborées pour faire face aux problèmes des années 80 devront être suffisamment souples pour pouvoir s'adapter à une situation éventuelle de chômage élevé et soutenu.

## Occupations

Le fait que nos projections révèlent la possibilité d'un fort excédent de main-d'oeuvre au Canada en 1990 ne signifie cependant pas qu'il n'y aura pas de pénurie de main-d'oeuvre dans certaines régions du pays ou dans certains métiers. Toutefois, les prévisions touchant les économies

provinciales ou les divers secteurs professionnels sont sujettes à une incertitude encore plus grande que les prévisions nationales, ce qui veut dire qu'elles sont peut-être encore moins utiles pour l'élaboration des politiques. Nous n'avons donc pas tenté de les analyser en détail.

En règle générale, il semble probable que la demande de main-d'oeuvre restera élevée dans les provinces de l'Ouest, notamment dans les métiers hautement spécialisés reliés aux méga-projets. Cependant, les pressions ainsi exercées sur le marché de la main-d'oeuvre dépendront entièrement des calendriers de réalisation de ces projets d'investissement et du fait que certains d'entre eux puissent être ou non retardés ou annulés. À l'heure actuelle, en l'absence d'une analyse beaucoup plus détaillée et de portée beaucoup plus vaste, il est difficile de dire s'il y aura ou non des pénuries de main-d'oeuvre, à court ou à moyen terme.

L'étude des témoignages et des mémoires déposés devant le Groupe de travail permet de découvrir certaines pénuries actuelles et soutenues. Elles sont exposées dans les tableaux et listes qui suivent. Les renseignements sont fondés sur les témoignages et les mémoires soumis par:

- (1) L'Association pétrolière canadienne
- (2) Le Conseil économique du Canada
- (3) The Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta
- (4) L'Association minière du Canada
- (5) The Canadian Information Processing Society

TABLEAU 2.5

## Pénuries actuelles et prévues, par occupation

OCCUPATION	NOMBRE DE PERSONNES*	ENDROIT	PÉRIODE
INGÉNIEURS <sup>(1) (2) (3)**</sup>	400-1 000/ANNÉE	CANADA	1980-1985
GÉOLOGUES <sup>(1) (2)</sup>	10-100/ANNÉE	CANADA ET OUEST	1980-1985
GÉOPHYSICIENS <sup>(1) (2)</sup>	10/ANNÉE	CANADA ET OUEST	1980-1985
MAIN-D'OEUVRE DE <sup>(1)</sup> LA CONSTRUCTION:		OUEST	1980-1985
TUYAUTEURS	0-2 590		
SOUDEURS	0-1 760		
CHAUDRONNIERS	140-670		
FERRONNIERS	0-1 300		
MONTEURS DE MACHINERIE	70-280		
OPÉRATEURS DE MACHINES LOURDES	0-2 930		
ISOLATEURS	0-680		
CAMIONNEURS	0-1 020		
ÉLECTRICIENS	0-390		
JOURNALIERS	0-1 440		
MÉTIER SPÉCIALISÉS <sup>(4)</sup>	2 020	CANADA	D'ICI 1982
INFORMATIENS <sup>(5)</sup>	40 000	CANADA	D'ICI 1990

### Notes et renvois au tableau 2.5:

\*Les écarts entre les chiffres relatifs aux besoins de main-d'oeuvre tiennent compte de diverses combinaisons de méga-projets et de projections générales de la croissance qui sont exposées dans les scénarios soumis au Groupe de travail.

\*\*Les chiffres entre parenthèses renvoient à la liste des sources de renseignements ci-dessus.

TABLEAU 2.6

**Pénuries par région et par occupation**

OCCUPATION	RÉGION*
INGÉNIEURS	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
TECHNICIENS EN ARCHITECTURE ET EN GÉNIE	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
MÉDECINS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
USINAGE ET DOMAINES CONNEXES	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
FABRICATION, MONTAGE ET RÉPARATION	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
CONSTRUCTION	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE QUÉBEC ET ONTARIO MANITOBA ET SASKATCHEWAN ALBERTA ET COLOMBIE-BRITANNIQUE TOUT LE CANADA, OU RÉGION NON PRÉCISÉE
TRANSPORT MOTORISÉ	PROVINCES DE L'ATLANTIQUE

\*Régions où des témoins ont fait état de pénuries.

### Groupes d'emplois où il existe des pénuries permanentes:

- Techniciens spécialisés en aménagement de projets et en architecture
- Services médicaux, soins infirmiers et de santé, et techniciens
- Vendeurs spécialisés
- Personnel de gestion et de services connexes
- Spécialistes de la planification et de la gestion du personnel
- Conducteurs de machines et personnel des secteurs connexes
- Ouvriers spécialisés dans la fabrication, le montage ou la réparation
- Main-d'œuvre de la construction
- Personnel d'exploitation des services de transport.

### Autres secteurs ou domaines où il y a des pénuries actuelles ou prévues, par industrie:

- L'industrie micro-électronique où il faut une vaste gamme de compétences diverses, des monteurs hautement spécialisés aux ingénieurs.
- L'industrie naissante de la biotechnologie, avec ses vastes besoins interdisciplinaires.
- L'industrie des télécommunications qui recherche du personnel spécialisé, dont certaines exigences sont semblables à celles du secteur micro-électronique, et qui accroîtront la demande de compétences connexes.

### Aux niveaux du doctorat et de la maîtrise:

- La gestion, où il y a actuellement quelque 200 postes vacants dans l'enseignement, dans les facultés de gestion des universités canadiennes, tandis que celles-ci ne produisent que 20 Ph.D. par année.
- L'informatique, où en 1979 il y avait, pour 200 Ph.D., 600 postes vacants dans l'enseignement et la recherche universitaires.
- Le génie en général, où l'on craint que l'augmentation de la demande et l'attrait de salaires élevés attirent directement les candidats éventuels dans l'industrie, au lieu de les inciter à poursuivre leurs études de deuxième ou troisième cycle. Il en résulterait une pénurie de plus en plus grande de professeurs qualifiés, ce qui constitue une autre menace sur le plan disponibilité.
- Diverses autres disciplines, dans lesquelles l'attrait d'un emploi immédiat et de salaires élevés réduit continuellement le nombre de professeurs, de chercheurs et d'étudiants du deuxième ou troisième cycle.

## Autres préoccupations relatives aux pénuries:

Outre les occupations, les régions et les secteurs dont ont traité les témoins, on peut découvrir plusieurs autres domaines qui suscitent des inquiétudes, pour ce qui est du déséquilibre entre l'offre et la demande, si l'on consulte des sources externes et si l'on examine les conditions. Parmi ces domaines de préoccupation, il y a la possibilité que les secteurs et occupations qui ne sont pas actuellement en proie à des déséquilibres, ou qui n'en prévoient pas, pourraient devoir affronter un renversement de cette situation sous l'effet de facteurs externes. Des facteurs comme les progrès technologiques et l'économie canadienne ou mondiale pourraient venir modifier, modérément ou radicalement, la composition traditionnelle de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

Les projections des grands projets (d'un coût de 100 millions de dollars ou plus) d'ici l'an 2000 constituent un exemple de ce potentiel de changement. Les estimations des sommes énormes nécessaires au financement de ces projets vont des 438,6 milliards de dollars mentionnés par le Groupe d'étude des grands projets jusqu'à un chiffre de 1 400 milliards de dollars avancé par le Globe and Mail du 2 juin 1981. De nouveaux projets sont à l'étude dans toutes les régions du Canada.

Ces secteurs comprennent:

- l'exploration et la mise en valeur des hydrocarbures traditionnels
- la mise en valeur du pétrole lourd
- les pipelines
- la transformation et la pétrochimie
- la production et le transport d'électricité
- la foresterie
- l'exploitation minière
- la production de métaux primaires
- le transport
- la fabrication
- la défense

Comme bon nombre de ces projets en sont à l'étape de la planification ou de la conception, rares sont les coûts estimatifs qui ont été traduits en estimations correspondantes des besoins de main-d'oeuvre. Par conséquent, il n'a pas été établi de projections globales de la demande de main-d'oeuvre exigée par ces grands projets.

Un autre facteur qui vient compliquer la prévision de l'importance de la demande de main-d'oeuvre découle des variations possibles dans le calendrier de ces projets. Si leur construction doit se faire en même temps, il en résultera une énorme demande concurrente et donc des pénuries de main-d'oeuvre de la construction, au cours des périodes de pointe.\* Il s'y ajouterait une hausse et une baisse rapides de la demande de main-d'oeuvre au cours de la mise en marche et de l'achèvement des travaux, respectivement. D'autre part, si ces grands projets sont réalisés consécutivement, il y aura une augmentation graduelle de la demande de main-d'oeuvre à partir de 1981-1982 environ; cette demande se stabilisera pendant plusieurs années, soit de 1983 à 1989, puis elle baissera graduellement au début de la prochaine décennie. Ces variations moins brusques contribueraient à réduire l'effort imposé au marché de la main-d'oeuvre, comparativement à celui qu'entraînerait une réalisation simultanée des projets. De plus, un calendrier de construction en série pourrait réduire ou éliminer certaines des graves pénuries qui ont été exposées précédemment dans les projections. Un autre facteur qui pourrait mitiger ces pénuries projetées tient à la mobilité accrue de la main-d'oeuvre qui, jointe à la réalisation consécutive des projets, pourrait permettre de combler de nombreux postes vacants à partir de la main-d'oeuvre actuelle, ou d'une main-d'oeuvre légèrement accrue.

À titre d'exemple d'un autre facteur qui pourrait modifier l'aspect traditionnel de l'offre et de la demande, l'Alberta Advanced Education and Manpower Planning Secretariat prévoit que la population de l'Alberta s'accroîtra d'environ 500 000 habitants de 1980 à 1988, grâce à la migration nette. Cependant, il se pourrait que les occupations et les compétences de ces personnes ne correspondent pas aux exigences du marché de la main-d'oeuvre en Alberta. C'est ce que révèle la forte composante d'occupations professionnelles et hautement spécialisées, dans les projections de l'emploi en Alberta par occupation, de 1980 à 1988. Ce manque éventuel de correspondance pourrait aussi modifier la nature des déséquilibres du marché du travail dans des secteurs qui n'étaient pas touchés auparavant.

\*En supposant que les mises en chantier se fassent concurremment, vers 1981-1982, ces périodes de pointe devraient survenir vers 1983-1985.





Une autre incitation au changement dont nous traiterons touche la technologie et ses rapports avec l'obsolescence. Les nouvelles technologies qui apparaissent modifient la demande de main-d'oeuvre en réduisant ou en éliminant les emplois spécialisés ou semi-spécialisés nécessaires à la réalisation d'une tâche, tout en créant une demande dans d'autres catégories d'emploi.

À titre d'exemple, le domaine de la robotique prend un essor rapide et ses produits ont déjà remplacé certains emplois de chaînes de montage, dans des domaines comme la construction de voitures. En même temps, de nouveaux emplois exigeant des compétences variées ont été créés dans des secteurs comme ceux de la conception mécanique, des commandes par ordinateur et de l'entretien électronique. On peut s'attendre de même à ce que des techniques de conception et de fabrication automatisées viennent remplacer certains travailleurs hautement spécialisés, dans des occupations comme le dessin industriel, l'usinage et la fabrication d'outillage et de matrices.

La demande évoluera au lieu de disparaître, à mesure que surgiront de nouvelles possibilités dans l'installation, la réparation, l'entretien et la programmation des machines. Cependant, nous devons faire face à des problèmes de chômage par suite de licenciements et d'excédents de main-d'oeuvre même si tout se passe très bien dans la modernisation, la formation et le perfectionnement des ressources humaines.

L'étude de ces déséquilibres actuels et projetés de la main-d'oeuvre, de même que de certains des agents éventuels de changement, nous force à conclure que loin de connaître parfaitement ce que l'avenir réserve au marché du travail au Canada, nous en savons très peu à ce sujet. Ce qui se dégage de l'analyse des mémoires et des témoignages, de même que de la documentation externe, c'est la rareté relative et le caractère incomplet des données et renseignements sur les possibilités qui s'offrent à la main-d'oeuvre canadienne au cours des années 80, 90 et au-delà. Comme ces données et renseignements semblent fragmentaires et peu concluants à l'échelle du pays, que peut-on en dire sur le plan individuel? On ne peut s'étonner qu'il faille rester assez vague, en s'adressant à quelqu'un qui veut se choisir une carrière ou changer de métier.

Le thème le plus répandu qui se dégage des faits exposés devant le Groupe de travail est celui de l'absence de données complètes et d'information sur les divers éléments du marché de la main-d'oeuvre au Canada, sur le plan local, régional et national. Par conséquent, bon nombre des témoins ont manifesté leur sentiment de frustration devant la nécessité d'établir des projets d'expansion, de déménagement, de mise en service ou de recrutement du personnel, à partir de renseignements incomplets. La conclusion qu'on doit tirer de ce thème semble assez simple:

— les gouvernements, les organismes syndicaux et patronaux, les entreprises et enfin les citoyens eux-mêmes ont besoin de données et de renseignements plus sûrs et plus complets si l'on veut qu'ils tirent parti des possibilités offertes sur le marché de la main-d'oeuvre au cours des décennies à venir, ou qu'ils fassent naître ces possibilités.

Bon nombre des déséquilibres prévus, en matière de compétences ou de régions, sont fondés sur l'existence des méga-projets. Il en est particulièrement ainsi dans le cas des projections de la demande par métier, dans des régions comme l'ouest du pays. Malgré les fortes immobilisations qu'entraînent ces méga-projets, leur besoin de main-d'oeuvre atteint son sommet au cours de la phase de la construction, tandis que la phase de l'exploitation exige une main-d'oeuvre beaucoup moins nombreuse. Le danger inhérent aux efforts déployés pour satisfaire, par exemple, à la demande prévue de main-d'oeuvre de la construction dans le cas de méga-projets, c'est que le système, laissé à lui-même, dépasse l'objectif quant à la production des compétences nécessaires.

Ce genre de surcompensation a pour conséquence qu'une fois la phase de la construction des méga-projets terminée, nous nous trouvons devant un déséquilibre inverse: une offre excessive de main-d'oeuvre de la construction. Ce phénomène du «tout ou rien» n'est pas nouveau au Canada. Il s'est produit vers le milieu des années 70, où il y avait une surabondance d'ouvriers de la construction, et il se retrouve également aujourd'hui dans les pénuries d'infirmières.

Un exemple de déséquilibre que nous aurions dû être en mesure de mieux prévoir afin d'y remédier, c'est celui de l'excédent actuel d'enseignants dans le secteur primaire. Au cours des années 90, une hausse modérément marquée de la natalité pourrait transformer cet excédent en une pénurie d'enseignants.

La conclusion à tirer de ces expériences est très simple. Le système qui fournit des compétences particulières en réponse à des pénuries prévues doit modérer ses élans pour ne pas avoir à affronter des variations cycliques constantes dans l'offre et la demande de main-d'oeuvre, qui entraînent une baisse de la rentabilité. Pour assurer ce contrôle, il faut des renseignements et une planification mieux établis.



## CONCLUSIONS

On peut tirer plusieurs conclusions de l'analyse qui précède.

**1** Pendant les années 80, l'augmentation de la population active du Canada sera inférieure à ce qu'elle a été pendant les années 70. Environ la moitié de l'augmentation prévue à cet égard sera imputable au vieillissement de la population, à mesure que la génération de l'après-guerre vieillira et qu'un plus grand nombre de personnes voudront travailler. Environ la moitié de l'augmentation prévue sera aussi imputable à une augmentation des taux de participation.

**2** Les prévisions touchant l'augmentation des taux de participation à la population active restent très incertaines. Les informations existantes portent à croire qu'il y aura une augmentation dans ce domaine, du fait de la croissance continue du taux de participation des femmes. L'élimination de la retraite obligatoire à 65 ans augmentera également les taux de participation, puisque la participation des travailleurs de 65 ans et plus augmentera probablement de beaucoup, face à des taux d'inflation qui resteront élevés. Il est également vraisemblable que l'on assistera à une augmentation rapide du taux de participation des autochtones, ce qui entraînera probablement d'autres pressions sur le marché du travail dans l'Ouest.

**3** Malgré la baisse du taux de croissance de la population active, l'emploi devra peut-être continuer à augmenter à un taux d'environ 2 pour cent par année, uniquement pour éviter un taux de chômage supérieur à 7,5 pour cent. Bien que ce taux de croissance de l'emploi soit inférieur à celui que l'on a connu au cours des années 70, tout porte à croire que ce dernier ne se reproduira pas au cours des années 80.

**4** Le taux de croissance de la production pourrait être bien inférieur à ce qu'il a été au cours des années 70, de sorte que la croissance de l'emploi serait inférieure à ce qu'elle était au cours de ces mêmes années. De plus, les pressions visant à rendre l'économie canadienne plus concurrentielle entraîneront une augmentation de la productivité de la main-d'oeuvre, de sorte qu'il faudra probablement une main-d'oeuvre moins nombreuse pour obtenir la même production. Ainsi donc, à moins de grands bouleversements du marché du travail, il semble que le Canada aura encore à faire face à un excédent de main-d'oeuvre et que le taux de chômage en 1990 sera à peu près le même qu'en 1980.

**5** Il est toutefois probable qu'il y aura des pénuries de main-d'oeuvre dans certaines régions du pays et dans certaines professions. Ces pénuries dépendront des calendriers de réalisation des grands projets d'investissement, et l'on ne saurait dire, aujourd'hui, si les pénuries n'auront qu'un effet temporaire ou si elles seront de longue durée.



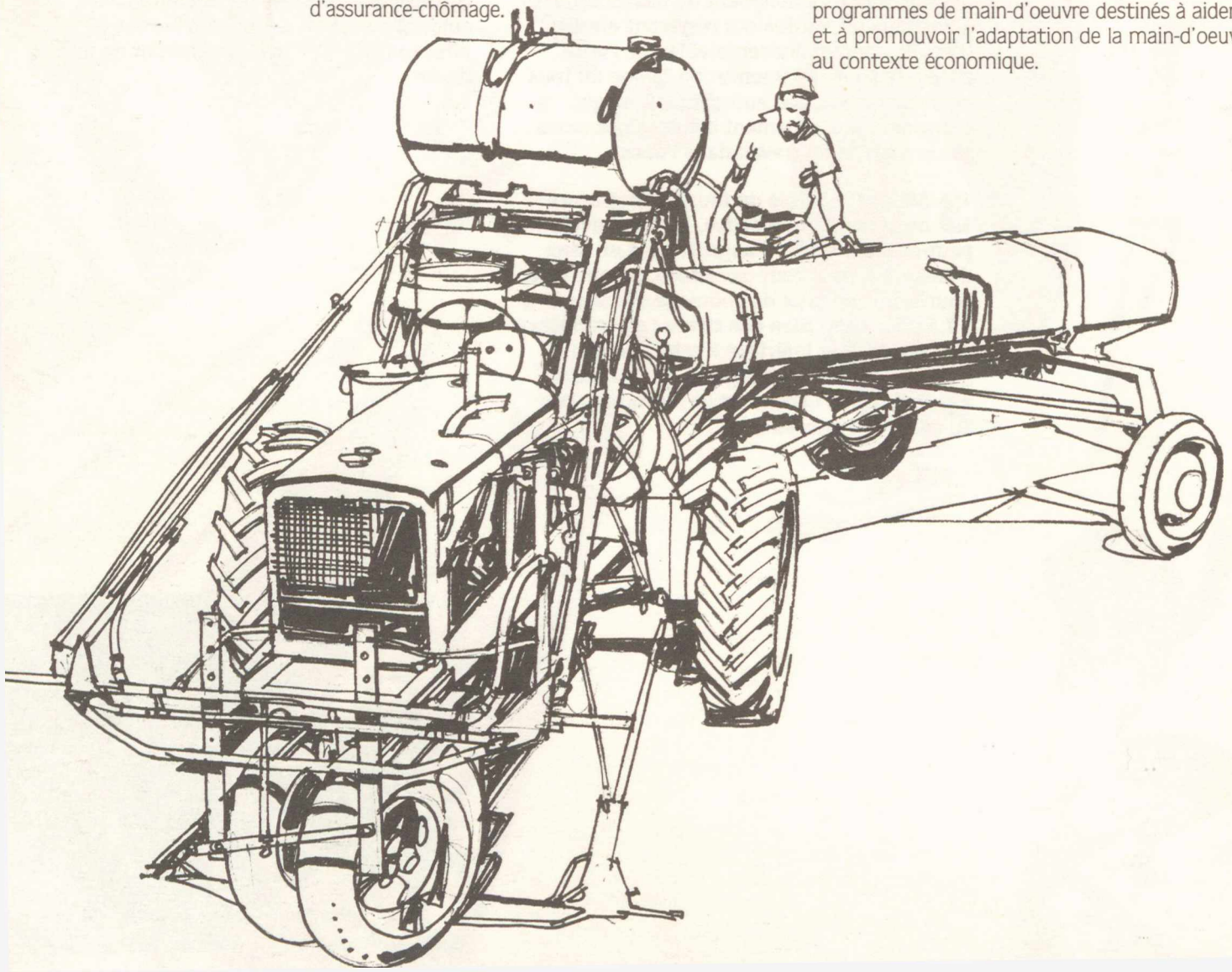
# Qu'est-ce qui a fait défaut?

## Une revue des politiques et programmes fédéraux de main-d'oeuvre

### INTRODUCTION

La participation du gouvernement fédéral à la formation de la main-d'oeuvre et de l'éducation au Canada s'étend, depuis déjà nombre d'années, à des domaines variés. Cette participation devait cependant s'intensifier de façon marquée au cours des années 60, lorsqu'il accorda aux gouvernements provinciaux d'importantes subventions pour l'enseignement post-secondaire (en vertu de la Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, 1967) en plus d'adopter la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants en 1964, et de constituer le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1966. Ce dernier regroupa les programmes de main-d'oeuvre du ministère du Travail, le service d'immigration du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et le service national d'emploi de la Commission d'assurance-chômage.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration fut créé au moment où il semblait que la croissance économique avait été gravement limitée par le niveau d'instruction et de formation de la main-d'oeuvre au Canada. Il semblait évident qu'il y avait une importante pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ce qui freinait la croissance économique, tandis qu'il semblait exister en même temps un important excédent de main-d'oeuvre non spécialisée, par suite de l'évolution de la technologie et de la demande de biens et de services. De plus, les possibilités d'entreprendre des programmes de formation et de recyclage afin de tirer parti des nouvelles perspectives d'emploi étaient limitées. Le Conseil économique du Canada définit clairement ces problèmes dans son **Premier exposé annuel**, tout en insistant sur le besoin de politiques et programmes de main-d'oeuvre destinés à aider et à promouvoir l'adaptation de la main-d'oeuvre au contexte économique.



Il est ironique de constater que quinze ans après la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, et en dépit de certains succès remportés au niveau des programmes mis en place, les problèmes de main-d'oeuvre qui ont amené la création du ministère subsistent toujours. Il existe encore des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et le taux de chômage est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était au milieu des années 60.

Qu'est-ce qui a fait défaut? Peut-on blâmer le ministère de l'échec de ses programmes et politiques? Le blâme est-il imputable, par exemple, aux politiques économiques d'ensemble du gouvernement fédéral, ou encore aux gouvernements provinciaux, aux employeurs ou aux institutions d'enseignement? Est-ce que la part importante de deniers publics consacrée aux programmes de formation et de recyclage au cours des quinze dernières années a contribué à réduire les problèmes de pénuries et d'excédents de main-d'oeuvre? Y a-t-il des mesures à prendre pour s'assurer que l'adaptation de la main-d'oeuvre soit désormais étroitement reliée aux changements rapides à prévoir pour les années 80?

Nous avons tenté de répondre à certaines de ces questions plus loin dans ce rapport, mais nous tenterons d'apporter des réponses à d'autres questions dans le présent chapitre.

## Le rôle du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

Avant 1965, lorsque le Service national de placement (SNP) faisait partie de la Commission d'assurance-chômage, sa première tâche consistait à renseigner les travailleurs sur les possibilités d'emploi et à tenir les employeurs au courant des disponibilités de main-d'oeuvre. Les statistiques sur les emplois disponibles et les placements révèlent que le service de placement a assez bien réussi à faire correspondre les disponibilités d'emplois avec les disponibilités de main-d'oeuvre.

Ainsi, en 1960, lorsque le taux de chômage était de 7,1 pour cent, le service annonçait 1,1 million de postes à pourvoir et plaçait 0,7 million d'employés à des postes dont la durée dépassait une semaine. En 1980, alors que le taux de chômage atteignait 7,3 pour cent, Emploi et Immigration Canada annonçait 1,1 million de postes vacants et plaçait 0,8 million de travailleurs à des postes d'une durée de plus d'une semaine.

De plus, le SNP s'occupait activement de promouvoir le mouvement des travailleurs habitant des régions où le taux de chômage était élevé vers des régions offrant de plus grandes possibilités d'emploi. Il s'occupait aussi du placement de la main-d'oeuvre professionnelle et, dans les années 50, environ 5 000 professionnels furent placés par le service, chaque année.

On accorda beaucoup d'attention à la recherche d'emplois pour les travailleurs désavantagés: près de 15 000 handicapés physiques furent embauchés chaque année au cours des années 50. Les femmes allaient aussi bénéficier d'une atten-

tion particulière: au milieu des années 50, elles ne constituaient que 20 pour cent de la main-d'oeuvre, mais elles comptaient pour 35 pour cent des placements faits par le SNP.

Lors de la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1966, on insista davantage sur la formation et le recyclage, bien que l'information et le placement demeuraient toujours une priorité. Les économistes et les responsables de l'établissement des politiques faisaient preuve d'optimisme en croyant qu'on pourrait arriver à réduire sensiblement les problèmes de main-d'oeuvre en formant et en recyclant les travailleurs afin qu'ils tirent parti de nouvelles possibilités d'emploi. La Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle (1960) et la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967) ont servi à susciter un nouvel intérêt. Il importe cependant de signaler que, même si le ministère devait d'abord s'occuper des problèmes de chômage résiduel et structurel (attribuables à un déséquilibre entre la main-d'oeuvre disponible et la recherche d'emplois), il ne lui appartenait pas de réduire d'autres formes de chômage, attribuables par exemple à une demande insuffisante de biens et de services sur le marché.

En vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967), le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a reçu l'autorisation d'acquiescer des cours de formation auprès des institutions provinciales d'enseignement et des écoles privées. Il a aussi obtenu le droit d'assumer les frais des programmes de formation offerts par les employeurs à leur personnel; la plus grande partie des cours de formation a cependant été achetée d'institutions d'enseignement et ce n'est que récemment que le financement des cours de formation dans l'industrie a été accru de façon notable.

Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre a été lancé au début de 1967 selon le concept préconisé par le Conseil économique du Canada dans son **Deuxième exposé annuel**. Ce programme visait à offrir des allocations de mobilité permettant à leurs titulaires de chercher un emploi, de suivre des cours de formation professionnelle non disponibles dans leur province d'origine, ou d'accepter un emploi dans une nouvelle région. Cependant, le budget consacré à ce programme a toujours été peu élevé en comparaison de celui dont bénéficie la formation; en 1979 et en 1980, par exemple, les dépenses affectées à ce programme se sont élevées à 9,5 millions de dollars par rapport à 532,5 millions de dollars pour la formation.

Depuis le début des années 70, on met de plus en plus l'accent sur des programmes de création d'emplois. Le premier d'entre eux, le Programme d'initiatives jeunesse fut lancé en 1971 en réponse aux prévisions du taux de chômage élevé chez les jeunes pendant l'été. Ce programme fut suivi des Projets d'initiatives locales (PIL), du Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), du Programme Canada au travail (PCT), du Programme Jeunesse Canada au travail (PJCT), du programme d'emploi d'été pour les jeunes (PEEJ),

(qui comporte actuellement 20 programmes sous la direction de dix ministères fédéraux et qui remplace le PJCT), du Programme de prospection du travail par les étudiants, et de bien d'autres encore. Bon nombre de ces programmes sont à ce point semblables qu'ils ne se distinguent, de l'avis de certains analystes, que par des appellations différentes, plutôt que par une nouvelle orientation. Ces programmes sont en outre de courte durée, et bon nombre d'entre eux comportent, en plus d'objectifs économiques, des objectifs sociaux et politiques.

La fusion du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration avec la Commission d'assurance-chômage s'est effectuée en 1977. Par conséquent, le ministère et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada est désormais responsable de la gestion du programme d'assurance-chômage, ainsi que de la vaste gamme de programmes d'emploi, de formation et d'immigration autrefois sous la direction du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Certains détracteurs soutiennent que cette fusion a eu pour conséquence un changement d'orientation: alors qu'auparavant, on insistait sur la formation et la création d'emplois, on se préoccupe davantage aujourd'hui du contrôle et de la surveillance des réclamations de prestations d'assurance-chômage.

Les données qui figurent au tableau 3.2 donnent un aperçu de l'importance de cette commission. En 1979-80, elle a consacré 4 834,4 millions de dollars à l'ensemble de ses programmes, et ses frais d'exploitation se sont élevés à 587,8 millions de dollars. Au 31 mars 1980, elle employait 24 901 personnes-années; de ce nombre, 7 779 personnes-années étaient affectées au programme d'assurance-

chômage (principalement à des fonctions de contrôle et de surveillance) par rapport à 4 332 aux services d'emploi (un service offert au public). Ces chiffres ne donnent cependant pas une image complète des efforts consacrés aux différents programmes.

Les fonds affectés aux programmes d'emploi et d'immigration à eux seuls ont été de 825,3 millions de dollars, et les dépenses d'exploitation, de 453,6 millions de dollars; 17 122 personnes-années ont été affectées à l'administration et à la mise en oeuvre de ces programmes.

Il est aussi intéressant d'examiner la proportion de dépenses et de personnes-années affectées aux différents genres de programmes d'emploi et d'immigration. Près des deux tiers des fonds destinés aux programmes d'emploi et d'immigration sont allés à la formation; un peu plus de la moitié des dépenses d'exploitation et environ les deux cinquièmes des personnes-années ont été affectés à des fonctions autres qu'administratives et de mise en oeuvre. Seulement 25,3 pour cent des personnes-années ont été employés dans les services de placement comprenant les services aux salariés et aux employeurs, ainsi que les services de conseil.

Les programmes actuellement sous la responsabilité d'Emploi et Immigration Canada comprennent, entre autres, ceux qui figurent au tableau ci-dessous.

TABLEAU 3.1

### Les onze principaux programmes d'emploi et de formation de la CEIC, selon les dépenses prévues au budget de 1981-82<sup>(1)</sup>

PROGRAMME	DÉPENSES	
	PRÉVUES AU BUDGET 1981-82	RÉELLES (PRÉLIMINAIRES) 1980-81
PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA	536 287 000 \$	501 374 000 \$
PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA	102 768 000	98 798 000
SERVICES D'EMPLOI (ACTIVITÉ DE PLACEMENT)	95 211 000	93 103 000*
PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS	64 200 000	58 900 000
PROGRAMME D'AIDE À L'ADAPTATION DE L'INDUSTRIE ET DE LA MAIN-D'OEUVRE	56 614 000	NUL
PROJETS DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU CANADA	47 785 000	59 040 000
PROGRAMME D'EMPLOI D'ÉTÉ POUR LES JEUNES	47 167 000	55 143 000
PROGRAMME DE CRÉDIT D'IMPÔT À L'EMPLOI**	42 200 000	92 300 000
PROGRAMME À L'INTENTION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI	23 150 000	NUL
PROGRAMME DE FORMATION DANS LES MÉTIERS EN PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE	20 239 000 \$	7 400 000 \$
PROGRAMME EXTENSION	13 073 000 \$	10 137 000 \$

(1) Après déduction des frais d'exploitation

\*Chiffre estimatif préliminaire

\*\*Expiré le 31 mars 1981. Bien qu'il n'y ait aucune dépense réelle imputée à ce programme, il en est fait mention en raison du revenu auquel l'État a dû renoncer.

SOURCE: CEIC, division des Finances, données non publiées

## Les programmes et les politiques de main-d'oeuvre ont-ils été efficaces?

Il ressort nettement du tableau 3.2 que le gouvernement fédéral consacre des sommes énormes à la formation de la main-d'oeuvre, la création d'emplois, les services de placement et d'autres programmes destinés à établir l'équilibre entre la main-d'oeuvre et les emplois disponibles. Ces programmes ont-ils donné les résultats escomptés?

Il n'est pas facile de répondre à cette question et les témoignages qu'on nous a soumis et que nous avons examinés laissent croire qu'il est impossible d'en arriver à une réponse objective ou simple, étant donné que nous ne disposons pas de toutes les données nécessaires à l'analyse.

Cet état de choses est à la fois surprenant et décevant puisque le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration a été créé à une époque où il devenait évident qu'une information plus éclairée, la recherche et l'analyse systématique pouvaient largement contribuer à améliorer l'établissement des politiques publiques. Le gouvernement fédéral semblait en prendre conscience et le nouveau ministère fut doté d'une importante division (le Service d'élaboration des programmes) placée sous la direction d'un sous-ministre adjoint et qui avait pour tâche de concentrer ses efforts sur la recherche et l'évaluation du marché du travail et à diffuser l'information pertinente. Malgré les efforts déployés, et bien d'autres encore, les problèmes décrits plus haut subsistent toujours.

TABLEAU 3.2:

### Dépenses et personnes-années affectées à la CEIC en 1979-80

	FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS	DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS	PERSONNES-ANNÉES	%
1. FORMATION AU TRAVAIL FORMATION AU SEIN DE L'INDUSTRIE ET D'INS- TITUTIONS, FORMATION DANS LES MÉTIERS EN PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE	532,5	19,1	990	64,5 4,2 5,8
2. DÉVELOPPEMENT D'EMPLOIS ET PROGRAMMES DE CRÉATION D'EMPLOIS	219,0	18,7	762	26,5 4,1 4,5
3. SERVICES DE PLACEMENT — SERVICES AUX EMPLOYEURS ET AUX SALARIÉS, Y COMPRIS LES CEC, L'ANALYSE DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE	0,3	76,4	4 332	0,0 16,8 25,3
4. DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL — PROGRAMME DE MOBILITÉ, PROGRAMME EXTENSION, GROUPE SPÉCIAUX, ETC.	54,6	35,0	1 608	6,6 7,7 9,4
5. IMMIGRATION	18,9	75,6	2 477	2,3 16,7 14,5
6. DIVERS — ADMINISTRATION GÉNÉRALE, PLANIFICATION ET POLITIQUE STRATÉGI- QUE, MISE AU POINT DE SYSTÈMES, ETC.	0,0	228,8	6 953	0,0 50,4 40,6
TOTAL PARTIEL PROGRAMMES D'EMPLOI ET D'IMMIGRATION	825,3	453,6	17 122	100,0 100,0 100,0
7. PROGRAMME D'ASSURANCE-CHÔMAGE	4 009,1	134,2	7 779	FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS PERSONNES-ANNÉES
TOTAL	4 834,4	587,8	24 901	FONDS EN MILLIONS DE DOLLARS DÉPENSES D'EXPLOITATION EN MILLIONS DE DOLLARS PERSONNES-ANNÉES

Nota: Les pourcentages sont fondés sur les programmes d'emploi et d'immigration uniquement. Il se peut que le total n'arrive pas à 100,0 à cause de l'arrondissement.

Le ministère et d'autres groupes de recherche ont évidemment entrepris un certain nombre d'études en vue d'évaluer l'efficacité de programmes de main-d'oeuvre particuliers. Ces évaluations ne portent cependant que sur un petit nombre de programmes relevant d'Emploi et Immigration Canada, et il est difficile de déterminer la valeur des programmes dans leur ensemble. De plus, les résultats des évaluations faites à l'extérieur du ministère entrent, en général, en contradiction avec celles qu'effectue le ministère lui-même.

À titre d'exemple, le Conseil économique du Canada, dans son **Huitième exposé annuel** soutenait qu'une analyse détaillée des données portant sur l'expérience de travail des stagiaires révélait que: "...le programme ne semblait pas avoir donné lieu à une amélioration de l'emploi." "En même temps, le salaire moyen des stagiaires n'avait augmenté que de 12 pour cent à une époque où l'inflation à elle seule aurait justifié une augmentation de 8 pour cent. De son côté, le ministère affirmait que pour chaque dollar investi dans le programme, celui-ci en avait rapporté deux ou trois." (p. 112)

Il nous semble évident, toutefois, que plusieurs programmes mis en oeuvre par le ministère ont eu tendance à se concentrer sur la réduction à court terme du chômage plutôt que sur la création à long terme d'emplois productifs. Ainsi, de nombreux programmes de formation et de recyclage ont été orientés vers des métiers offrant peu de perspectives d'emploi. De même, on s'est peu soucié de la qualité des emplois créés en vertu de ces programmes.

Le programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada est axé sur une gamme d'objectifs de formation et de recyclage. Ce programme subventionne des cours d'apprentissage et d'autres projets de formation spécialisée au sein d'institutions d'enseignement, des cours de perfectionnement des connaissances de base, des cours de langue pour les immigrants, des cours de préparation et d'adaptation au travail, des cours de formation au sein de l'industrie et, depuis quelque temps, des cours de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Certaines parties du programme sont nettement adaptées en fonction de besoins individuels; (comme le perfectionnement des connaissances de base), alors que d'autres sont étroitement reliées aux exigences de l'industrie (comme les cours d'apprentissage).

Il semble évident, cependant, que la plus grande part des dépenses consacrées à la formation en institution n'a pas réussi à répondre aux besoins sans cesse changeants du marché du travail. Effectivement, il semble que la disponibilité des fonds destinés à la formation s'est révélée un important critère de décision quant à leur affectation. Une analyse de la répartition des fonds destinés à la formation révèle qu'ils ont été étroitement liés aux taux de chômage des provinces, taux qui ne reflètent pas nécessairement les besoins de formation.

Entre autres résultats, cette méthode d'allocation fait que dans l'est du Canada, des sommes importantes ont été affectées à la formation à des métiers peu spécialisés pour lesquels il y avait déjà une main-d'oeuvre excédentaire dans cette région du pays, tandis qu'une pénurie chronique de personnel spécialisé sévissait dans le centre et l'ouest du pays. Cependant, les données nécessaires à l'identification des besoins de formation ne sont généralement pas disponibles, ce qui peut expliquer pourquoi les programmes de formation n'ont exercé aucune influence marquée sur ces pénuries ou ces excédents de main-d'oeuvre.

Les programmes de création d'emplois sont des programmes à court terme conçus pour aider des groupes particuliers de la population ou des régions géographiques pendant des périodes de ralentissement de l'activité économique. À partir de ces objectifs, les programmes devaient viser à aider les groupes pour lesquels le ralentissement économique est récent ou de nature provisoire, selon les prévisions. Cependant une analyse de la répartition des fonds destinés à la création d'emplois révèle que dans de nombreux cas, ces fonds ont été affectés à des groupes ou des régions dont le taux de chômage a toujours été élevé, et non pas nécessairement à des régions dont l'activité économique subissait des fluctuations temporaires. Il en est résulté que les personnes qui ont bénéficié de l'aide accordée par les programmes de création d'emplois sont retournées au chômage, redevenant ainsi admissibles dans certains cas, aux prestations d'assurance-chômage.

Les services de placement offerts par Emploi et Immigration Canada ont pour tâche d'aider les employeurs à trouver du personnel et vice-versa. Ces services sont dispensés par l'entremise de 450 principaux centres d'emploi et leurs succursales, ainsi que par d'autres bureaux situés sur les campus universitaires, des bureaux saisonniers, etc. La plupart des Centres d'emploi disposent de bureaux d'information qui publient des listes de postes vacants, par fonctions. Les personnes qui sont à la recherche d'un emploi ainsi que les employeurs peuvent également obtenir des renseignements sur les programmes d'aide fédérale auxquels ils peuvent avoir droit. De plus, les Centres comptent habituellement parmi leur personnel des conseillers qui peuvent orienter les personnes à la recherche d'un emploi en ce qui a trait aux carrières professionnelles ou aux programmes de formation.

Ainsi, les Centres d'emploi sont le principal point de contact entre Emploi et Immigration Canada et les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs; ils jouent donc un rôle primordial dans l'efficacité des programmes et politiques de main-d'oeuvre. Le Comité permanent du Sénat sur les finances nationales en a reconnu l'importance dans son **Rapport sur la main-d'oeuvre au Canada** en 1976, lorsque les membres du comité ont demandé une évaluation d'ensemble des services offerts aux personnes à la recherche d'un emploi et aux employeurs.



Aucune évaluation complète des services offerts aux employeurs n'a été entreprise et on vient à peine de terminer une étude portant sur l'efficacité des services fournis par les Centres aux personnes à la recherche d'un emploi. Les résultats de cette étude semblent indiquer qu'en ce qui a trait aux augmentations de salaire et à la permanence des emplois, les personnes à la recherche d'un emploi qui font appel aux Centres n'obtiennent pas de meilleurs résultats que celles qui ne le font pas.

Les statistiques sur les emplois disponibles publiées dans les Centres ainsi que les placements effectués par ces derniers semblent également indiquer que les services offerts se sont détériorés. Tel qu'indiqué plus haut, en 1960, alors que le taux de chômage était de 7,1 pour cent, le Service national de placement de la Commission d'assurance-chômage annonçait 1,1 million de postes vacants et plaçait 0,7 million de personnes à la recherche d'un emploi à des postes d'une durée de plus d'une semaine.

En 1980, alors que le taux de chômage était de 7,3 pour cent, les Centres d'emploi avaient une liste de 1,1 million de postes vacants et ne plaçaient que 0,8 million de personnes à des postes d'une durée de plus d'une semaine. Au cours de cette période, la population active et les possibilités d'emploi avaient presque doublé au pays; les Centres semblent donc avoir été relativement moins efficaces que le Service national de placement qui les a précédés, à la fois en ce qui a trait à la publication des postes vacants et au placement des personnes à la recherche d'un emploi.

Ces conclusions sont fortement appuyées par le témoignage de personnes qui ont comparu devant le Groupe de travail. Des employeurs et des groupes patronaux ont fait remarquer qu'ils préféraient combler des postes vacants par d'autres moyens, par exemple, par des annonces ou par l'entremise d'agences de placement privées; il arrive souvent qu'ils n'utilisent les Centres qu'en dernier recours ou pour recruter du personnel pour des fonctions peu importantes ou peu spécialisées. Les représentants de groupes d'employés se sont entendus pour dire que les Centres n'offraient que des services très limités et insatisfaisants aux personnes à la recherche d'un emploi. Cette situation semble particulièrement toucher les personnes qui font face à des difficultés spéciales, comme les jeunes, les femmes, les autochtones et les handicapés.

Les témoignages qui nous ont été soumis et que nous avons analysés nous permettent donc de conclure que, bien que quelques programmes de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada connaissent un certain succès, la plupart d'entre eux n'ont pas obtenu, dans l'ensemble, les résultats escomptés.

## Certaines causes de l'échec des programmes et politiques de main-d'oeuvre

Ce que nous considérons comme un manque général de réussite dans la mise en oeuvre des programmes et politiques de main-d'oeuvre peut s'expliquer par de nombreux facteurs. L'un d'entre eux tient aux juridictions respectives des gouvernements fédéral et provinciaux. L'éducation relève, selon la Constitution, des gouvernements provinciaux, tandis que le gouvernement fédéral est responsable de la croissance économique et, par conséquent, de la formation nécessaire à la satisfaction des besoins de l'économie. Le gouvernement fédéral consacre des sommes importantes à l'acquisition de cours de formation auprès des gouvernements provinciaux qui ont juridiction sur les institutions d'enseignement qui dispensent ces cours. Il doit donc y avoir une étroite collaboration entre les deux paliers de gouvernement afin de s'assurer que les cours dont on a besoin sont réellement disponibles et que les modifications nécessaires sont apportées de façon méthodique par les institutions d'enseignement.

Les comités fédéraux-provinciaux sur les besoins de main-d'oeuvre ont été mis sur pied en vue de promouvoir cette collaboration entre les gouvernements. Cependant, certains témoins qui ont paru devant le Groupe de travail ont fait valoir que, tout en étant très utiles dans certaines provinces, ces comités se sont avérés totalement inefficaces ailleurs. Certains gouvernements provinciaux se sont plaints du fait que les décisions de la Commission étaient souvent prises trop tard et de façon unilatérale; aussi les comités fédéraux-provinciaux sur les besoins de main-d'oeuvre disposent de très peu de temps ou pas du tout pour étudier les propositions soumises par le

gouvernement fédéral pour l'achat de cours de formation. Souvent, les comités n'ont pas été en mesure de jouer un rôle efficace dans l'évaluation des besoins de formation.

En outre, dans un certain nombre de cas, les mesures prises par les gouvernements provinciaux dans des domaines de leur juridiction peuvent entrer en conflit avec les programmes fédéraux. Ainsi, il est du ressort des gouvernements provinciaux d'attester la compétence professionnelle et d'établir des normes acceptables d'enseignement et de formation. Étant donné que ces normes varient d'une province à une autre, elles peuvent en fait entraver le mouvement de travailleurs spécialisés vers des régions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

Une autre cause assez évidente de l'échec des programmes de main-d'oeuvre est le fait qu'Emploi et Immigration Canada offre maintenant une telle variété de programmes qu'il est difficile, tant pour les clients que pour le personnel des Centres d'emploi de les comprendre à fond. De plus, au fil des ans, bon nombre de programmes ont changé d'appellation et leurs modalités d'application ont été modifiées; il est donc devenu difficile pour leur clientèle de se tenir à jour.

L'existence d'un grand nombre de programmes n'est pas indésirable en soi. Les problèmes de main-d'oeuvre varient selon les régions et la composition de la population, rendant ainsi souhaitable la mise en oeuvre d'une vaste gamme de programmes destinés à résoudre des problèmes de nature variée. Par conséquent, il serait peut-être logique d'élaborer un programme particulier pour chaque problème, ce programme ne convenant peut-être pas à la résolution d'autres problèmes.

Ce qui semble faire défaut dans la façon d'aborder ces programmes, c'est qu'une fois conçus par le bureau d'Ottawa, ils sont mis en application de la même façon dans diverses régions et des groupes de population distincts. Cette façon d'agir rappelle un peu celle de quelqu'un qui essaierait de faire entrer des chevilles de formes différentes dans un même trou, plutôt que de faire un trou s'adaptant à chaque cheville.



En mettant au point ses programmes de main-d'oeuvre, Emploi et Immigration Canada a eu tendance à se fier aux analyses et aux recommandations d'experts techniques ayant une connaissance limitée des besoins des régions où ils se trouvaient. L'apport d'experts techniques est manifestement essentiel; cependant, il est assez évident que les personnes qui connaissent et comprennent le mieux une région donnée — les hommes politiques de l'endroit, les organismes communautaires, les employés et les enseignants — auront une meilleure compréhension des problèmes d'emploi qui leur sont propres et des solutions qui s'imposent. Il serait donc très logique qu'Emploi et Immigration Canada consulte les groupes locaux afin d'identifier leurs problèmes et les solutions possibles.

Le genre d'approche "nationale" adoptée par Emploi et Immigration Canada afin d'identifier et de résoudre les problèmes locaux d'emploi se reflète aussi dans ses méthodes administratives et dans le mode de fonctionnement des Centres d'emploi. La structure de prise de décision de l'organisme est fortement centralisée et les administrateurs au palier local doivent se conformer à des modes opératoires rigides qui ne sont pas toujours compatibles avec les problèmes locaux et qui ont tendance à décourager toute initiative de leur part. De plus, une grande partie des ressources des Centres d'emploi du Canada doit être consacrée à la préparation de comptes rendus et de statistiques détaillées qui doivent servir au bureau national à Ottawa. Les renseignements de ce genre sont évidemment indispensables à la gestion efficace de l'organisation, mais il est moins certain que toutes les formules et les comptes rendus de nature administrative procurent vraiment de l'information utile à cette fin.

Une grande partie de ce travail alourdit le fardeau administratif des Centres, avec comme conséquence que le personnel néglige des aspects plus importants de ses fonctions, comme les services de placement.

Le rendement du personnel des Centres d'emploi est évalué en fonction du nombre d'employeurs visités ou du nombre d'entrevues accordées à des personnes à la recherche d'un emploi; aucun effort n'est déployé afin d'évaluer la qualité des services offerts. Cela signifie par exemple qu'une courte entrevue accordée à un travailleur d'expérience qui a déjà une bonne idée de ses aptitudes et de ses intérêts et qui connaît les emplois disponibles a la même valeur qu'une entrevue accordée à un nouveau diplômé qui n'est sûr ni de ses aptitudes ni de ses intérêts et qui ignore les emplois disponibles et le genre de travail qu'il peut trouver. Cette insistance sur la quantité a provoqué dans les Centres le syndrome du "tourniquet" et plusieurs d'entre eux travaillent de façon à faire passer par le tourniquet le plus grand nombre de clients possible. Ils s'efforcent ainsi de faire preuve d'un niveau élevé d'efficacité aux yeux du siège social d'Ottawa.

Une des conséquences de ce mode d'approche, c'est que les clients qui ont des besoins particuliers, comme les femmes, les jeunes, les autochtones et les handicapés reçoivent une orientation et des conseils inadéquats. Pour ce qui est des femmes, par exemple, il est plus "productif" pour un conseiller de leur recommander de suivre des cours de formation reliés à un travail traditionnellement féminin, comme la dactylographie ou la sténo-graphie, plutôt que de prendre le temps nécessaire à découvrir les besoins particuliers de la cliente.

D'autres facteurs expliquent l'impression défavorable qu'a le public des Centres d'emploi du Canada. Les employeurs ont laissé entendre que les employés des Centres n'ont pas la formation voulue pour faire le travail de sélection des candidats; par conséquent, il arrive souvent que ceux qu'on leur envoie ne satisfont pas aux exigences de l'emploi. Une grande partie de la formation donnée aux conseillers porte sur les règlements régissant les divers programmes de main-d'oeuvre; on accorde peu d'importance à l'aspect relations publiques de ces fonctions.

Les commis et les préposés à la réception des Centres jouent un rôle important dans l'impression première créée chez les clients d'Emploi et Immigration Canada. Les titulaires de fonctions semblables dans le secteur privé—par exemple, le personnel des lignes aériennes ou des services de placement—bénéficient habituellement d'une formation leur apprenant à traiter avec le public, ce qui ne semble pas souvent être le cas du personnel des Centres.

La fusion récente de la Commission d'assurance-chômage avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, qui a donné naissance à Emploi et Immigration Canada a aussi créé des problèmes au sein des Centres d'emploi du Canada. Les agents d'assurance-chômage assument une fonction de contrôle ressemblant à celle d'un policier, afin de réduire les abus dont les programmes d'assurance-chômage font l'objet. Par contre, les conseillers jouent un rôle consultatif, semblable à celui d'un psychologue, et ils doivent acquérir une bonne compréhension des besoins du client avant de lui recommander une ligne de conduite. Les fonctions de contrôle et de consultation sont incompatibles et il est difficile de maintenir un équilibre entre les deux dans les Centres d'emploi.

On peut supposer, bien sûr, qu'il y a des avantages à tirer de l'intégration des deux programmes. L'un des avantages est d'ordre économique, grâce à l'élimination du dédoublement des tâches. Selon les témoignages que nous avons reçus, ces économies n'ont pas, en fait, été réalisées. À titre d'exemple, un chômeur doit remplir deux séries de formules d'inscription—l'une pour postuler un emploi, et l'autre pour réclamer les prestations d'assurance-chômage—les deux donnant le même genre de renseignements. On a estimé que l'élimination du dédoublement des efforts consacrés au traitement et au classement des deux documents se traduirait par une économie d'au moins 1 000 personnes-années.

La fusion de la Commission d'assurance-chômage avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a par ailleurs créé une immense structure bureaucratique; il se peut que cette structure ne soit pas en mesure de répondre de façon rapide et efficace aux problèmes d'emploi sans cesse changeants qui apparaîtront peut-être au cours des années 80. En fait, il existe des preuves irréfutables qui laissent supposer que le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, d'envergure beaucoup moins grande, s'est mal adapté aux changements qui semblaient s'imposer au cours des années 70.

À titre d'exemple, dans son **Huitième exposé annuel**, le Conseil économique du Canada soutenait que les avantages du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada étaient exagérés par le modèle d'avantages-coûts adopté par le ministère.

Le ministère a cependant continué d'utiliser comme base de justification des dépenses affectées au programme de formation, les rapports élevés d'avantages-coûts auxquels son modèle donnait lieu. Ainsi, dans son **rapport annuel 1974-1975**, le ministère déclarait que les dépenses consacrées au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada rapportaient "... des avantages à long terme pouvant atteindre six dollars pour chaque dollar dépensé". De fait, ce n'est probablement qu'après **l'étude interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada**, en 1977, qui signalait également les faiblesses du modèle d'avantages-coûts que le ministère a semblé reconnaître que le modèle comportait effectivement des lacunes.

Le Conseil économique du Canada a aussi formulé d'autres critiques à l'endroit des programmes du ministère. En 1971, il soutenait que les programmes de formation de la main-d'oeuvre du ministère semblaient faire preuve d'une grande partialité envers la formation dans les institutions d'enseignement; il recommandait qu'une part sensiblement accrue des dépenses consacrées à la formation soit affectée à la formation en milieu industriel. Ce n'est que maintenant, quelque dix ans après que le Conseil ait fait ses recommandations, qu'on s'est engagé dans cette voie.

Dans son **Rapport sur la main-d'oeuvre au Canada**, publié en 1976, le Comité permanent du Sénat a formulé des critiques à l'égard des programmes de main-d'oeuvre et a soumis des suggestions constructives en vue de les améliorer. Le Comité reconnaissait, entre autres, qu'il était essentiel que les services de placement offerts par les Centres d'emploi soient évalués à partir des points de vue des employeurs et des salariés. On n'a encore fait aucune évaluation de l'efficacité des Centres pour les employeurs, et on vient à peine de terminer une étude sur l'efficacité des services offerts par les Centres aux personnes à la recherche d'un emploi, près de cinq ans après qu'on en ait fait la recommandation. Afin d'évaluer l'efficacité de la méthode (LADP) utilisée par le ministère en vue d'établir des prévisions à court terme des pénuries de main-d'oeuvre professionnelle dans certaines régions, le Comité a aussi suggéré qu'on le compare aux données relatives aux pénuries réelles de main-d'oeuvre dans ces régions. Aucune évaluation n'a effectivement été faite, mais le ministère a cessé depuis d'utiliser le modèle LADP pour établir ses prévisions.

Il est signalé ailleurs dans ce rapport que le ministère n'a réagi ni aux études d'évaluation internes ni aux études externes. Ainsi, dans son **Huitième exposé annuel** paru en 1971, le Conseil économique du Canada félicitait le ministère d'avoir fait oeuvre de pionnier dans l'analyse et l'évaluation systématiques; le Conseil faisait cependant remarquer en même temps qu'aucun indice ne lui laissait supposer que les résultats de l'analyse et de l'évaluation apportaient des améliorations aux programmes du ministère. Plus récemment, dans une étude qu'il a effectuée pour le Conseil économique du Canada en 1978, le professeur Dennis Maki soutenait que les nombreuses critiques formulées à l'égard des programmes de main-d'oeuvre du ministère n'avaient provoqué "... ni changements dans les politiques, ni réfutation de leurs principaux points."

En outre, le ministère n'a guère consacré d'efforts à la cueillette et à la diffusion de renseignements sur la situation de l'emploi et sur la recherche et l'analyse portant sur le mode de fonctionnement du marché du travail. Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'importance de ces fonctions était explicitement reconnue dans la structure du ministère et il était en excellente posture pour offrir un apport valable dans ce domaine. Le fait que le ministère n'ait pas réussi à le faire est sans doute l'une des principales raisons de l'échec des programmes de main-d'oeuvre au Canada.

Bon nombre de témoins qui ont comparu devant le Groupe de travail ont souligné que l'information et l'analyse nécessaires à la création d'une meilleure image de la situation de l'emploi n'existent tout simplement pas au Canada. Nous abordons, dans un autre chapitre, la question des besoins d'information, mais il importe de souligner ici que le besoin d'une information suivie est depuis longtemps reconnu.

Dans son **Huitième exposé annuel** de 1971, le Conseil économique du Canada soutenait que "les besoins d'information d'une politique de main-d'oeuvre sélective sont effectivement prodigieux. Il existe un besoin de renseignements sur l'offre et la demande accompagnés de détails précis sur les domaines d'emploi et les régions géographiques. De plus, étant donné que le but d'une politique de main-d'oeuvre consiste à **prévoir**, donc à prévenir des déséquilibres de structure sur le marché du travail, ce qui s'impose, ce sont en fait des éléments de **prévision** très détaillés, comme des projections des besoins de main-d'oeuvre, par profession et par région, accompagnées de projections sur l'offre de main-d'oeuvre provenant des institutions de formation et d'autres sources." (p. 123)

Cet énoncé reconnaît le besoin de données régionales et de projections du nombre d'emplois et de travailleurs. Ce sont là deux grands thèmes évoqués à maintes reprises par les témoins qui ont comparu devant le Groupe de travail.

Il importe de souligner qu'une information suffisante s'impose, non seulement pour mettre au point des politiques et des programmes, mais aussi pour renseigner le public—principalement les employeurs et les salariés—sur l'évolution des conditions d'emploi. Ainsi, il faut consacrer beaucoup d'efforts à l'interprétation de l'information et à la diffusion des résultats sous une forme qui convienne au public. Peu d'indices laissent supposer qu'Employment and Immigration Canada a consacré un effort important à cette activité.

Les résultats obtenus par Emploi et Immigration Canada au chapitre des projections ou des prévisions ne sont guère impressionnants non plus. Deux méthodes ont servi à l'établissement des prévisions: LADP et PPPC. La première devait fournir des prévisions à court terme des pénuries de main-d'oeuvre professionnelle, et nous avons déjà indiqué plus haut qu'aucune évaluation n'avait été faite pour en démontrer l'efficacité. PPPC est un modèle qui sert à établir, à l'échelle provinciale, des projections à moyen terme des besoins de main-d'oeuvre dans 500 métiers environ, à l'exclusion de ceux qui exigent une formation post-secondaire.

Des modèles de ce genre étaient répandus dans divers pays au cours des années 60, mais ils ont fait l'objet de critiques sévères étant donné qu'ils ne tenaient pas compte de l'adaptation des travailleurs et des employeurs à l'évolution des conditions d'emploi. Ainsi, les prévisions ne sont guère utiles pour les prises de décisions et elles peuvent dangereusement induire en erreur les planificateurs et les utilisateurs individuels. En dépit de ces critiques, Emploi et Immigration Canada n'a fait preuve d'aucune initiative pour trouver une solution de rechange acceptable.

## CONCLUSIONS

Notre étude des politiques et des programmes de main-d'oeuvre placés sous la direction de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada nous amène à tirer les conclusions qui suivent:

**1** Il semble y avoir simultanément des pénuries et des excédents de différents types de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Une situation semblable prévalait il y a 15 ans, au moment de la création du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

**2** Les programmes mis de l'avant par le ministère et la nouvelle Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada n'ont pas eu d'incidence marquée sur ces déséquilibres de la main-d'oeuvre.

**3** Le lancement récent du nouveau Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée peut faire figure d'exception à cet égard, puisqu'il semble réussir assez bien jusqu'à maintenant.

**4** Une des principales causes de l'échec des programmes de main-d'oeuvre a trait à l'inertie de la bureaucratie. Au cours des ans, les programmes d'Emploi et Immigration Canada ont été la cible de nombreuses critiques, mais très peu d'efforts ont été faits en vue de mettre en oeuvre les changements proposés afin d'améliorer ces programmes.

**5** Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada a fait l'objet de nombreuses évaluations qui ont révélé que les fonds ont souvent été affectés à des métiers pour lesquels les perspectives d'emploi étaient à la baisse.

**6** La structure de prise de décisions d'Emploi et Immigration Canada est très centralisée et les Centres d'emploi, qui constituent le point central des services de placement, ne détiennent pas un pouvoir décisionnel suffisant. Les programmes de main-d'oeuvre étant établis par le bureau national d'Ottawa, il arrive souvent qu'ils soient mal adaptés aux problèmes d'emploi propres à chaque région.

**7** L'efficacité du personnel des Centres d'emploi est évaluée en termes quantitatifs, c'est-à-dire du nombre d'entrevues accordées aux clients, plutôt qu'en fonction de la qualité des services dispensés. En raison de cette insistance sur l'aspect quantitatif, il arrive souvent que certains groupes spéciaux dont les problèmes d'emploi sont complexes, tels que les femmes et les jeunes, reçoivent des services inadéquats, ce qui signifie qu'ils pourraient continuer à constituer une charge pour le pays.

**8** La fusion de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration présente un danger réel de dégradation des services de placement si le contrôle des demandes de prestations se voit accorder, dans les Centres, une priorité supérieure à celle des services de placement.

**9** L'échec d'Emploi et Immigration Canada est particulièrement manifeste dans le domaine de la diffusion de l'information relative aux conditions d'emploi à la fois présentes et futures. Il existe très peu de statistiques sur les pénuries et les excédents de différents types de main-d'oeuvre qui sévissent présentement dans différentes régions du pays. De plus, il n'existe pas de prévisions sûres quant aux pénuries et excédents de main-d'oeuvre susceptibles de se produire à l'avenir. Ainsi, les employeurs, les salariés et les planificateurs sont en mauvaise posture pour prendre des décisions ayant trait à l'emploi; de plus, le rythme d'arrivée des immigrants au pays ne peut être adapté de façon à répondre aux besoins de main-d'oeuvre de notre économie.

## 4

# Politiques d'emploi

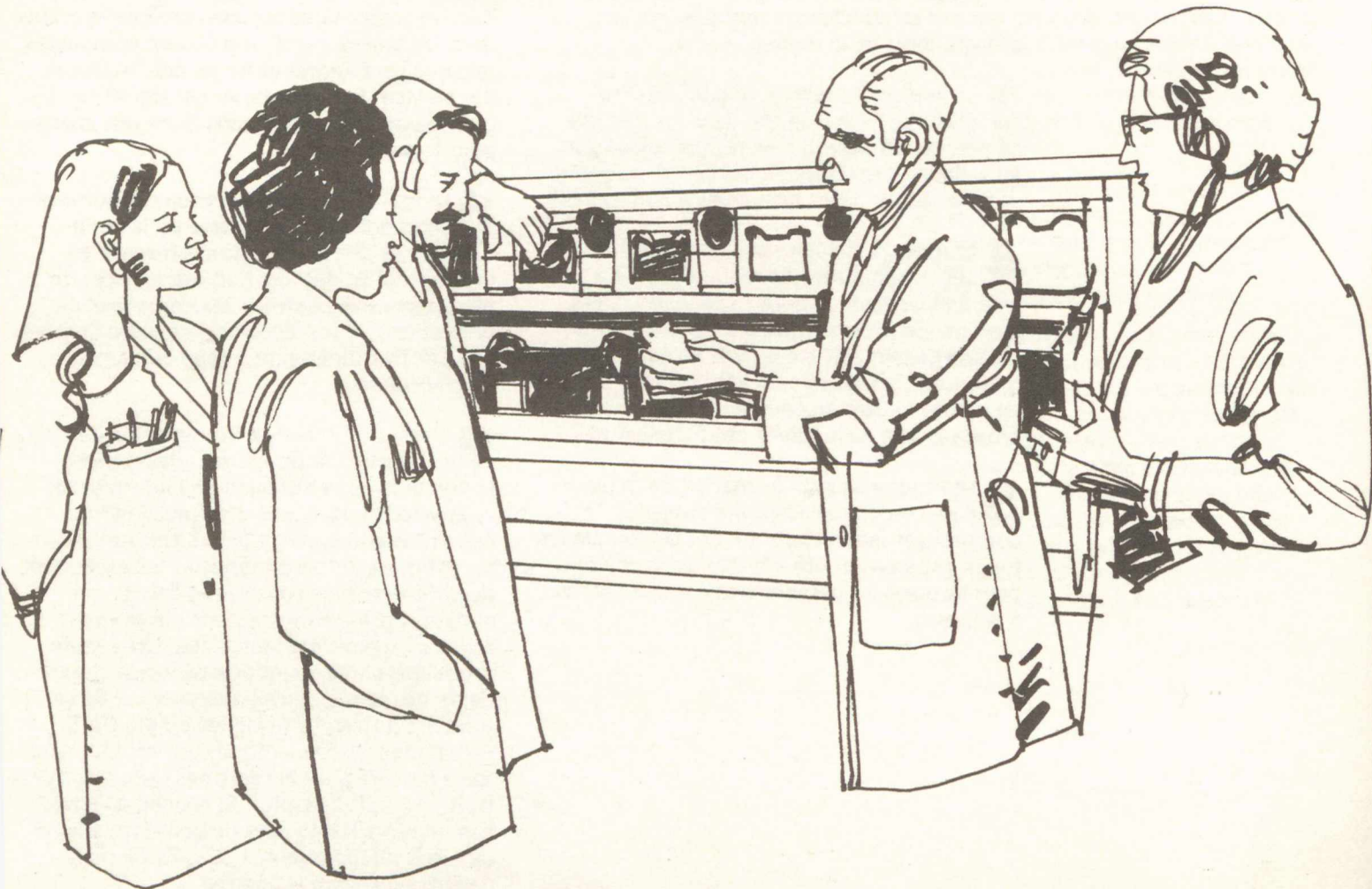
## Le Canada est-il disposé à se fixer un objectif de «plein emploi» — Un emploi pour quiconque est prêt à travailler?

Au cours de son mandat, le Groupe de travail a entendu de nombreux témoignages relatifs aux politiques d'emploi. Il a reçu à ce sujet des mémoires en provenance de toutes les régions du pays, mais ces questions ont surtout été mises en évidence par le faible taux de croissance des zones de dépression économique du pays où il existait de graves problèmes de pénuries d'emplois plus qu'une pénurie de compétences. Nombreux sont ceux qui ont soutenu que même si on assurait une formation à tous les chômeurs de leur région, les possibilités d'emploi ne seraient pas suffisantes pour leur assurer du travail. Il nous ont donc incités à améliorer les programmes gouvernementaux d'embauche.

À cet égard, les témoins ont principalement recommandé d'adopter une politique de plein emploi, de tirer le meilleur parti possible des perspectives offertes aux Canadiens, d'assurer un emploi

à tous ceux qui désiraient travailler, de modifier et de mieux orienter les programmes d'embauche en cours, de favoriser le développement de nos secteurs industriels à fort potentiel de croissance et d'accroître la souplesse des programmes pour obtenir une meilleure participation locale.

On a exprimé certaines préoccupations quant à l'éthique du travail au Canada. Sur ce point, les employeurs, les gouvernements, les enseignants et ceux qui s'occupent d'extension de l'enseignement ont tous témoigné que l'éthique du travail était très solidement ancrée au Canada, dans toutes les catégories d'âge et dans toutes les régions. Un dirigeant d'entreprise a déclaré que les jeunes employés recrutés récemment étaient les plus enthousiastes et les plus engagés qu'il ait vus depuis des années. On doit en conclure que les Canadiens désirent travailler et qu'ils sont prêts à bien des démarches pour trouver un emploi à plein temps et pour recevoir la formation nécessaire.



Le chômage et le sous-emploi (poste inférieur au niveau de compétence du salarié) sont causés, au Canada, par de nombreux facteurs. Parmi les principaux, citons le degré d'activité économique et les grandes politiques économiques connexes mises en oeuvre par le gouvernement. À l'heure actuelle, par exemple, le gouvernement s'efforce de freiner l'inflation en recourant surtout à des politiques monétaires, ce qui tend à maintenir le taux de chômage à un niveau relativement élevé.

Les taux de chômage et de sous-emploi dépendent également des fluctuations cycliques et saisonnières de l'économie. Les ouvriers de la construction sont l'un des nombreux groupes de travailleurs touchés par les fluctuations cycliques et saisonnières de l'activité économique.

Des changements dans la structure de l'économie peuvent aussi provoquer du chômage ou du sous-emploi. Ainsi, depuis 1973, il y a eu une hausse des possibilités d'emploi dans les industries primaires, de même qu'une baisse dans certaines industries manufacturières qui sont particulièrement sensibles à la concurrence étrangère. Le résultat net a été une augmentation de la demande des compétences requises dans les industries primaires et dans les industries utilisant une technologie de pointe, de même qu'un chômage accru dans certaines industries manufacturières bien établies.

Les changements dans la structure de l'économie entraînent souvent une augmentation de la demande de certaines compétences, en même temps qu'une baisse de la demande d'autres compétences. Employeurs et employés s'adaptent à ces changements de différentes façons. Les employeurs augmentent souvent les salaires versés aux employés possédant les qualifications pour lesquelles la demande est très forte, ou encore ils augmentent le nombre d'heures de travail du personnel actuel ou s'efforcent de recruter de la main-d'oeuvre possédant une formation connexe.

## Ce que l'on entend par le plein emploi

Pour ce qui est des politiques de plein emploi, les avis étaient partagés au sein du Groupe de travail. Certains membres hésitaient à recommander l'adoption d'une politique de plein emploi parce qu'elle est mal définie et parce qu'on semble sous-entendre qu'il incombe au gouvernement d'assurer des emplois à tous. D'autres ont souligné une définition du plein emploi proposée récemment par le Gouverneur de la Banque du Canada, selon qui le plein emploi est atteint quand le taux de chômage ne dépasse pas 7 pour cent, tandis que certains économistes affirment que pour qu'il y ait plein emploi, le taux de chômage ne doit pas dépasser 3 ou 4 pour cent. D'autres encore, tout en admettant qu'il n'existe pas de définition précise du plein emploi, étaient d'avis que cet aspect était sans importance. Selon eux, une politique officielle et déclarée de plein emploi s'imposait, en tant qu'objectif sur le plan national, économique et social, afin que toutes les autres politiques puissent être élaborées en fonction de cet objectif.

Les employés changent souvent de métier afin de se tailler une place dans les secteurs en plein essor, même s'il leur faut pour cela accepter une baisse de salaire au départ ou encore, suivre des cours ou des stages de formation dans le but d'acquérir les compétences requises.

Bon nombre de chômeurs ou de personnes sous-employées peuvent, toutefois, recevoir de l'aide par l'intermédiaire de programmes d'orientation, de formation ou de recyclage. Par exemple, ceux qui se cherchent un emploi ont très souvent tendance à le faire dans une occupation qu'ils connaissent bien ou dans un métier qu'ils ont déjà exercé, sans se rendre compte que leurs compétences pourraient servir dans d'autres occupations. Les conseils d'un orienteur pourraient les aider à chercher ailleurs et leur ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi. À l'heure actuelle, de nombreuses personnes qui ont recours aux services des Centres d'emploi du Canada se contentent de consulter les offres d'emploi affichées au Centre, sans même songer à certains autres emplois qu'elles pourraient probablement occuper.

Les programmes fédéraux de formation et de recyclage visent aussi à offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux chômeurs et aux personnes sous-employées. En théorie, ceux qui cherchent un emploi devraient être encouragés à profiter des programmes de recyclage qui présentent de bonnes perspectives d'emploi et dont ils pourraient bénéficier. En pratique, cependant, les aptitudes et les besoins de ceux qui cherchent un emploi ne sont pas toujours bien identifiés et, par conséquent, ils sont orientés vers des programmes de formation qui n'améliorent pas leurs perspectives d'emploi ou dont ils ne peuvent tirer aucun avantage.

De plus, les membres du Groupe de travail refusaient de croire qu'il n'existe pas de solution au dilemme actuel entre des taux de chômage élevés d'une part, et des taux d'inflation élevés, d'autre part. Ils étaient d'avis que l'ingéniosité humaine et la volonté politique devraient permettre d'apporter de meilleures solutions.

Lorsque le gouvernement canadien s'est intéressé à l'économie intérieure, dans la période qui a suivi immédiatement la Seconde Guerre mondiale, il a manifesté sa ferme intention d'empêcher tout retour du taux de chômage massif que le pays avait connu dans les années 30. Cet engagement a été enchâssé dans le Livre Blanc sur l'emploi et le revenu, publié en 1945:

**«... le Gouvernement a déclaré sans équivoque qu'il adoptait comme but principal de la politique gouvernementale celui d'un taux élevé de l'emploi et du revenu, et par conséquent d'un niveau de vie supérieur. Il a été clairement exposé que, pour atteindre cet objectif, celui-ci doit imprégner toutes les politiques économiques du gouvernement.**

**Il doit être accepté sans réserve par tous les groupes et organismes économiques, en tant que grand objectif sur le plan national, transcendant par son importance tous les intérêts des secteurs et des groupes.»**

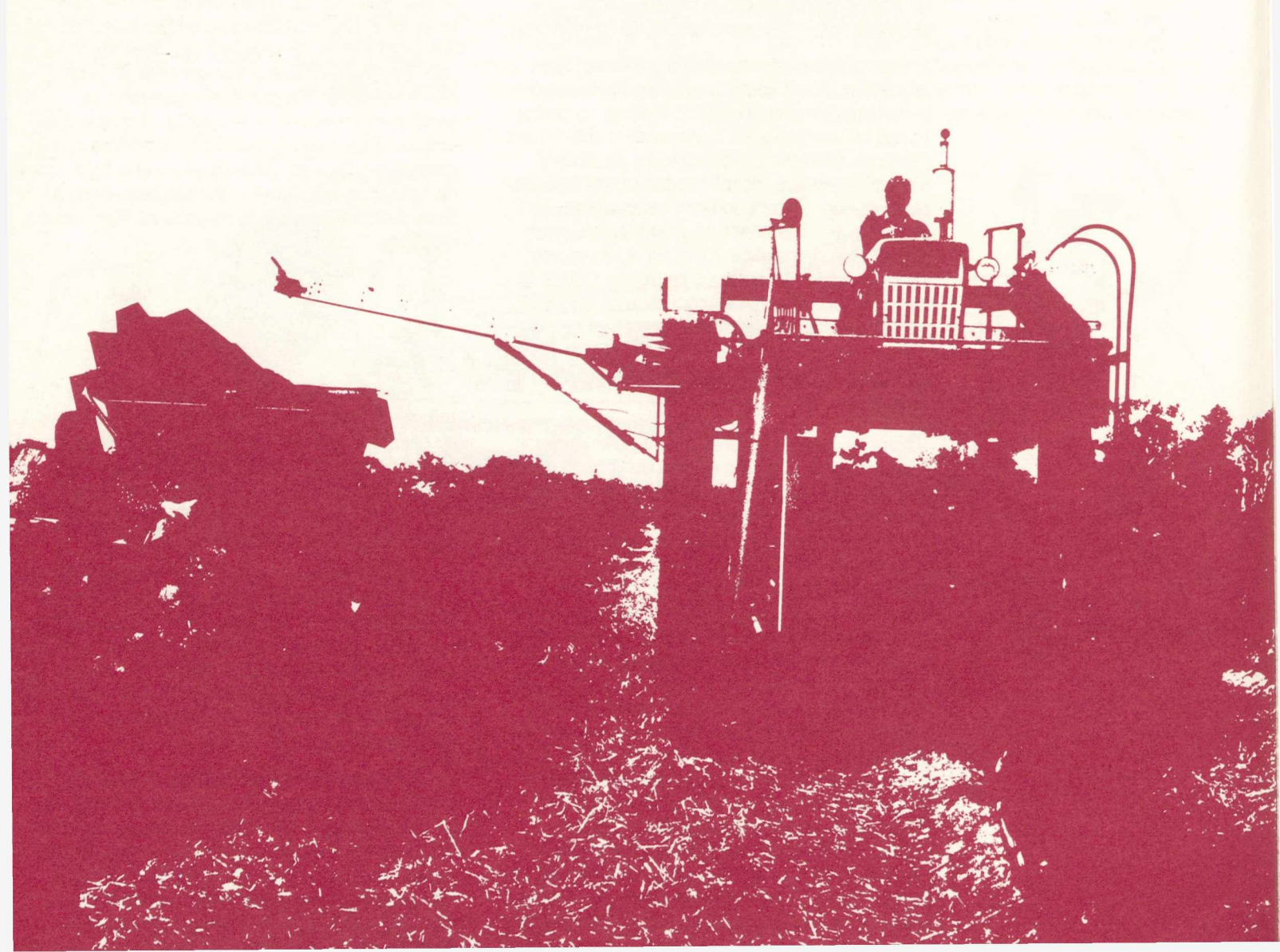
Une vingtaine d'années plus tard, le Conseil économique du Canada était créé en vertu d'une loi adoptée par le Parlement, dans le but d'entreprendre des études et de donner des avis en matière d'économie, relativement à la poursuite de cinq objectifs économiques et sociaux dont le premier était le «plein emploi».

Dans son **Premier Exposé annuel** de décembre 1964, le Conseil tentait d'exposer les objectifs économiques pour le reste de la décennie, en faisant remarquer que ces estimations étaient:

**«un calcul du possible... une cible à viser..., non pas le plus fort taux de réussite dans les meilleures conditions possibles, mais plutôt un indice de la capacité de production en fonction d'attentes raisonnables, quant au rendement.»**

Dans cette optique, le Conseil projetait qu'un taux d'emploi de 97 pour cent, soit un taux de chômage de 3 pour cent de la population active, constituerait un objectif réaliste à poursuivre au cours du reste des années 60, et que les politiques économiques devaient être axées sur la poursuite de cet objectif. (Cela aurait signifié qu'il fallait atteindre les normes de rendement de l'emploi que le pays avait connues au cours de la période allant de 1946 à 1953. Au cours de cette période, le taux de chômage était en moyenne de 3 pour cent. Pour répondre à cette norme de rendement en 1964, il aurait fallu réduire le taux de chômage d'environ 1,7 pour cent).

Il est intéressant de noter qu'au cours de la période qui a suivi l'établissement de ces objectifs, ceux-ci ont été atteints à un haut degré. De 1946 à 1953, après la publication du Livre Blanc sur l'emploi et le revenu, le taux de chômage a été en moyenne de 3 pour cent. De même, vers le milieu des années 60, après la publication du **Premier Exposé annuel** du Conseil économique, nous avons connu trois années de «plein emploi», de 1965 à 1967, où le taux de chômage était en moyenne de 3,8 pour cent.





Depuis lors, le taux de chômage a monté et, vers le milieu des années 70, le taux moyen avait presque doublé; il était passé à 7,4 pour cent, entre 1975 et 1977. Ces derniers mois, nous avons dépassé le seuil de cinq ans; pendant 60 mois consécutifs, le taux de chômage désaisonnalisé a été supérieur à 7 pour cent. Par suite de cette tendance à la hausse, l'attitude du gouvernement à l'égard du «plein emploi» a changé.

L'objectif de 3 pour cent a disparu au début des années 70. Lorsque le gouvernement a adopté la Loi de 1971 sur l'Assurance-chômage, il a fondé cette loi sur un taux de chômage moyen de 4 pour cent pour la durée de la décennie. Il a également assumé la responsabilité des frais du programme imputables à l'existence d'un taux supérieur à 4 pour cent. Tout au long des années 70, le taux de chômage est resté supérieur à ce chiffre. En 1979, le Conseil économique du Canada, dans «Le fardeau de l'inertie», a cessé de parler du «plein emploi» et a plutôt lancé le concept d'un «taux de chômage équilibré», c'est-à-dire le taux qu'il est possible de maintenir sans créer de pressions inflationnistes sur le marché du travail; ce taux a donc été fixé à 6 pour cent.

Du point de vue de la formulation des politiques, ces taux ont une importance capitale, car le gouvernement les prend comme objectifs. Ces taux déterminent, de fait, l'engagement du gouvernement envers des politiques qui, à leur tour, favorisent la croissance de l'emploi.

Il semble, d'après les récentes déclarations du gouvernement et les documents de principe rédigés pour le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, que tout le concept du «plein emploi», même sous une forme très diluée, soit vraiment disparu comme objectif.

Le budget déposé par le ministre des Finances, l'hon. Allan MacEachen, en novembre 1980, projetait un taux de chômage de plus de 8 pour cent au cours des cinq premières années de la décennie. (Ce taux est de deux fois supérieur à celui de 4 pour cent que le gouvernement jugeait acceptable en 1971.)

De plus, les changements apportés au Programme d'assurance-chômage au cours des années 70 et en 1980 ont affaibli l'intérêt que le gouvernement pouvait avoir à maintenir des vestiges du concept de plein emploi. Les dernières propositions fixeraient l'apport du gouvernement à 15 pour cent du décaissement total, sans préciser de responsabilité pour ce qui est de veiller à maintenir des taux de chômage assez faibles dans l'ensemble, ni même sur le plan régional.

En s'éloignant encore davantage du concept du plein emploi, on retrouve les principes exposés dans le dernier rapport du gouvernement sur les marchés du travail, **L'évolution du marché du travail dans les années 80**, où toute l'introduction vise à soutenir que le gouvernement fédéral n'a jamais clairement accepté un objectif précis de «plein emploi», et qu'un taux de chômage élevé est un élément essentiel de la stabilité des prix.

Ces rationalisations ne suffisent pas. Si le gouvernement ne s'engage pas à poursuivre l'objectif du plein emploi, c'est-à-dire un emploi pour quiconque veut travailler et est en mesure de le faire, il est impossible de planifier et de mettre en oeuvre des programmes de création d'emplois et de formation qui procureront des avantages réels.

Le Canada a besoin d'une stratégie industrielle qui assurera du travail à la population, et un gouvernement décidé à atteindre cet objectif doit se fixer des buts destinés à réduire le taux de chômage. Cette stratégie doit viser au plein emploi, ce qui, selon les membres du Groupe de travail, signifie un taux de chômage de 4 pour cent. Les politiques gouvernementales devraient être conçues de manière à atteindre cet objectif le plus rapidement possible.

La participation du gouvernement à la création d'emplois et à la formation doit concorder avec notre structure économique, offrir des possibilités d'intégration et de progrès, au lieu d'être un simple remède temporaire en réduisant le taux de chômage pendant de courtes périodes plutôt que de fournir des emplois intéressants à long terme.

Un gouvernement décidé à fournir du travail au peuple devrait aussi être tenu d'évaluer de façon plus honnête le tableau du chômage au Canada, en incluant dans ses statistiques les centaines de milliers de Canadiens qui ne figurent pas dans le total mensuel des chômeurs parce qu'ils ont renoncé à chercher un emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il faudrait effectuer une analyse sectorielle de notre économie, de façon permanente, comme les syndicats et les employeurs l'ont tous deux recommandé au Groupe de travail. Les mécanismes permettant d'établir ce genre de stratégie font l'objet d'une bonne partie du présent rapport.

Cependant, l'élément essentiel reste l'engagement du gouvernement envers le concept du «plein emploi», et la volonté politique d'atteindre cet objectif.

En s'appuyant sur les témoignages reçus, le Groupe de travail a conclu que les conditions de l'emploi, soit la qualité du milieu de travail, la satisfaction au travail, la rémunération et les avantages sociaux, ont tout autant d'importance que le plein emploi lui-même. Un membre du Groupe de travail a souligné qu'une politique de plein emploi ne suppose pas pour autant l'obligation de travailler dans des conditions défavorables ou contre son gré.

Le Groupe de travail a reconnu, dans ses délibérations, qu'il s'agit là d'une question où tous les paliers de gouvernement de même que le secteur privé ont un rôle à jouer. Pour parvenir au plein emploi ou pour tirer pleinement parti des possibilités d'emploi, le gouvernement fédéral a besoin d'aide. L'atteinte de ces objectifs exige une étroite collaboration entre les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé, et de meilleurs moyens de coordination des activités fédérales et provinciales.

## RECOMMANDATION

**1 Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces, devrait viser un objectif de plein emploi au Canada et maximiser pour tous les Canadiens les possibilités d'obtenir un emploi satisfaisant qui contribue à l'essor du pays et au bien-être de chacun.**

## DIVERGENCE D'OPINION 1

Jim Hawkes, député et John McDermid, député

M. Hawkes et M. McDermid appuient le principe selon lequel tous les paliers de gouvernement devraient être incités à élaborer des politiques économiques axées sur la croissance et susceptibles de réduire de moitié le taux de chômage, mais ils tiennent à se dissocier officiellement de l'utilisation de l'expression «plein emploi», dans la mesure où ce concept suppose en général une utilisation accrue des sommes versées par les contribuables en vue de provoquer une augmentation massive du nombre de fonctionnaires. M. Hawkes et M. McDermid tiennent à faire valoir que des politiques économiques visant à augmenter le nombre de ceux qui paient des impôts et à réduire le nombre de ceux qui les dépensent sont à la fois possibles et souhaitables dans le contexte canadien.

## Stratégie industrielle

Dans ses délibérations, le Groupe de travail a reconnu qu'au Canada, la principale source de nouveaux emplois est et restera le secteur privé. Cependant, le secteur public a un rôle extrêmement important à jouer. Il est évident qu'au Canada, si l'on tient compte de la concurrence mondiale et d'autres facteurs, certaines industries ne sauraient survivre sans l'appui du gouvernement ou de lois favorables. Dans d'autres domaines, le gouvernement doit intervenir non seulement pour des motifs économiques mais aussi pour des raisons d'ordre social et politique. De nombreux employeurs ont déclaré au Groupe de travail qu'il leur était difficile de formuler des projets d'investissement ou d'expansion, des politiques de main-d'œuvre et des programmes de formation sans avoir une idée précise des intentions du gouvernement, intentions qui resteraient constantes pendant une période de temps raisonnable. Ceux qui doivent établir des programmes d'enseignement et de formation ont fait des observations semblables.

À cet égard, des recommandations émanant de nombreux secteurs et de diverses régions du pays incitaient le gouvernement à pratiquer une politique industrielle mieux articulée et intégrée. Parmi les secteurs qui éprouvent des difficultés, on a mentionné l'énergie, la construction navale, la foresterie, les pêcheries, les mines et la fabrication. Des témoins ont déclaré qu'il était difficile d'établir des politiques d'emploi et de formation à moins de connaître la stratégie du gouvernement à l'égard de leur industrie. Plusieurs témoins ont loué les efforts déployés par le gouvernement au cours du processus «deuxième-étape», mais étaient d'avis que les suites données avaient été insuffisantes. Le processus «deuxième-étape», amorcé à la fois par les gouvernements fédéral et provinciaux, comportait l'analyse, par un comité de dirigeants des secteurs industriel, syndical et de l'enseignement, de rapports parrainés antérieurement sur l'influence exercée par les politiques gouvernementales sur l'industrie canadienne. Son rapport, qui recommandait au gouvernement bon nombre de mesures à prendre, fut rendu public en octobre 1978.

En étudiant le rapport entre les politiques d'emploi et la stratégie industrielle, le Groupe de travail a reconnu qu'étant donné nos ressources naturelles et l'évolution rapide de la technologie, le potentiel de croissance de certains secteurs, au Canada, était manifestement supérieur à celui d'autres secteurs. Compte tenu des ressources financières restreintes du Canada, les membres du Groupe de travail étaient d'avis que les gouvernements devraient encourager les industries possédant le plus fort potentiel de croissance, pour que celles-ci à leur tour offrent les possibilités d'emploi les meilleures et les plus satisfaisantes. Ils ont également déclaré que les gouvernements, bien qu'ils ne doivent pas délibérément anéantir une industrie, ne devraient pas pour autant continuer à soutenir indéfiniment des industries qui sans cet appui disparaîtraient.



## RECOMMANDATIONS

**2** Le gouvernement fédéral, avec le concours des provinces et du secteur privé, devrait adopter une stratégie industrielle mieux articulée et coordonnée, qui serait liée aux politiques d'emploi et de formation, ainsi que des mécanismes plus efficaces permettant de déterminer quelles industries devraient recevoir une aide ou un financement accru ou réduits de la part de l'État.

**3** Les gouvernements devraient intensifier leur aide à la recherche et au développement, aussi bien dans l'industrie que dans les universités. Pour que nous puissions continuer à développer notre technologie et faire face aux pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers et professions spécialisés, cette recherche fondamentale et ce développement s'imposent et exigent un financement à tous les niveaux.

**4** Le gouvernement canadien devrait envisager la possibilité d'encourager les industries à acheter une part croissante de leur équipement et de leur machinerie au Canada, et il devrait accorder une aide accrue afin qu'un plus grand nombre d'entreprises canadiennes participent à la recherche et à la mise au point d'équipement et de machines fabriqués au Canada, afin de répondre aux besoins de l'industrie et de la mise en valeur des ressources.

**5** Pour ce qui est des grands projets de construction, les communications entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, l'industrie de la construction et les syndicats devraient être plus fréquentes et plus efficaces, afin d'éliminer les variations extrêmes dans les activités de construction et d'éviter ainsi l'alternance des pénuries de main-d'oeuvre et des périodes de chômage.

### Attitudes envers les emplois de cols bleus

Au cours des audiences du Groupe de travail, les membres ont entendu bon nombre de commentaires relatifs aux pénuries dans les métiers hautement spécialisés. De nombreux témoins ont attribué en partie ces pénuries à la façon défavorable dont les Canadiens perçoivent les emplois de cols bleus. Ils ont signalé qu'au cours de l'après-guerre, les parents insistaient pour que leurs enfants fréquentent les collèges et les universités, et que les emplois manuels étaient décrits comme un pis-aller et un mode de vie de deuxième ordre. Selon certains témoignages, cette attitude a mené à une situation où l'âge moyen de la main-d'oeuvre spécialisée est très élevé, bon nombre d'ouvriers ayant plus de 40 ans, tandis que l'arrivée de jeunes dans ces métiers reste très faible.

**6** En tant que pays doté de nombreux lacs et rivières navigables et borné par trois océans, le Canada devrait accorder une attention plus grande aux emplois dans la navigation et dans la construction navale. De concert avec l'industrie et les syndicats, le gouvernement fédéral devrait établir un plan à long terme à l'égard de ce secteur, et étudier la possibilité d'encourager le développement de la marine marchande canadienne.

**7** En vertu des lois antidumping en vigueur au Canada, les entreprises étrangères peuvent déverser sur le marché canadien des produits à un prix inférieur au prix de revient, et faire ainsi des soumissions plus avantageuses que celles des entreprises canadiennes pour des contrats adjugés au Canada. Cette pratique mène, à son tour, à des mises à pied et à des perturbations de l'industrie canadienne. Par conséquent, la loi canadienne antidumping devrait être modifiée afin de mieux protéger l'industrie canadienne et l'emploi au Canada contre les pratiques de dumping des autres pays. À cet égard, nous recommandons des mesures qui concordent pleinement avec les dispositions de l'accord GATT.

**8** Lorsqu'il existe un potentiel à long terme, au Canada, en raison de nos ressources matérielles et humaines, comme dans la transformation des ressources, les produits du bois et du papier, les produits alimentaires et d'autres secteurs, et lorsqu'il y a une demande suffisante pour ces produits, le gouvernement fédéral devrait accorder une aide temporaire à ces industries afin d'accroître leurs possibilités d'emploi à long terme.

**9** Les politiques de création d'emplois et de développement régional dans les régions du pays où la croissance est lente devraient être maintenues et intensifiées.

Les témoins ont fait remarquer que la perception du travail manuel est bien souvent trompeuse et qu'elle ne correspond pas à la réalité. De fait, les emplois de cols bleus sont aujourd'hui très rémunérateurs, les conditions de travail sont bonnes, le secteur est de plus en plus syndiqué et le travail n'a plus à se faire dans des milieux insalubres ou dangereux. Bon nombre de personnes qui commencent par des emplois d'ouvriers spécialisés accèdent aujourd'hui à des postes de gestion ou d'entrepreneurs. Enfin, le travail des cols bleus est absolument essentiel au progrès de l'économie canadienne. Les pays qui se trouvent dans la meilleure posture économique sur les marchés internationaux sont ceux où les cols bleus constituent une main-d'oeuvre dynamique et hautement spécialisée.

Malheureusement, peu d'élèves des écoles secondaires sont suffisamment en contact avec le milieu de travail (les usines, les bureaux, les chantiers), ou ont suffisamment d'occasions de rencontrer des gens dans diverses occupations pour être en mesure de porter un bon jugement quant au choix d'une carrière, ou même pour savoir poser les questions pertinentes. Plusieurs témoins ont laissé entendre qu'il faudrait plus de contact avec le monde du travail, plus de renseignements sur les carrières et plus de discussions au niveau de l'école secondaire. On peut espérer qu'un plus grand nombre d'élèves du secondaire soient incités tout au moins à visiter des usines ou d'autres milieux de travail des cols bleus.

Le Groupe de travail a convenu qu'il faudrait prendre des mesures pour corriger cette attitude à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans le cadre de nos politiques d'emploi. On a suggéré que les gouvernements et le secteur privé lancent des programmes destinés à mettre en relief les avantages du travail des cols bleus, et qu'on le fasse aussi bien au niveau primaire qu'au niveau secondaire. En outre, la publicité et les campagnes d'information devraient insister sur ce point.

On a fait remarquer que les orienteurs, dans les écoles, contribuent souvent à répandre cette attitude négative face au travail manuel, et qu'il faudrait s'efforcer de les familiariser davantage avec ce secteur d'activité et de leur communiquer les renseignements les plus récents à cet égard.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**10** Les gouvernements et le secteur privé devraient prendre des mesures pour corriger l'attitude négative qui persiste à l'égard du travail des cols bleus spécialisés, dans de nombreuses régions du pays. Cela devrait se faire dans les écoles, collèges et universités, grâce aux services de choix de cours et d'orientation et, à mesure que les possibilités de formation se multiplient, le gouvernement fédéral devrait entreprendre un programme spécial de publicité et de promotion pour mettre en lumière les avantages et la valeur du travail des cols bleus.

**11** On devrait mettre en relief, dans la publicité, les écarts de rémunération entre les travailleurs spécialisés et les travailleurs non spécialisés. On attirerait ainsi un plus grand nombre de Canadiens vers les programmes de formation et les emplois de cols bleus.

---

## La création directe d'emplois

De nombreux témoignages entendus par le Groupe de travail portaient sur la valeur des programmes de création directe d'emplois parrainés par les gouvernements fédéral et provinciaux. Il y a, évidemment, les programmes de création d'emplois du MEER et du ministère de l'Industrie et du Commerce. Ces programmes sont à long terme et visent à établir des industries stables offrant des possibilités d'emploi continues. Il existe, d'autre part, des «programmes d'emploi» à plus court terme, administrés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et qui, dans certains milieux, offrent une certaine aide en période de chômage critique. Ces programmes ont un objectif à la fois économique et social, et ordinairement ils prennent fin après un certain temps.

La majorité des membres du Groupe de travail croient que ces programmes de création d'emplois à court terme devraient être maintenus du fait qu'ils offrent des possibilités d'emploi dans les régions où souvent elles se font très rares. Ils soutiennent que dans de nombreuses régions, en particulier dans les petites villes ou dans les campagnes, ces programmes procurent une expérience de travail aux jeunes et aux nouveaux membres de la population active. Ils affirment aussi que, même si les programmes mis en oeuvre dans certaines régions éloignées ne présentent pas de réussites sur le plan économique, il vaut encore mieux offrir ce genre de programme d'embauche que d'abandonner complètement la population au bien-être social. Nombre de ces programmes ont permis de répondre à des besoins sociaux bien réels, même en milieu urbain.

D'autres membres étaient d'avis que trop souvent, ce genre de programme de création d'emplois constituait un gaspillage, car ils ne réglaient pas les problèmes; ils constituaient simplement des cataplasmes, des mesures temporaires et parfois même pouvaient provoquer de nouvelles séries de problèmes. Ils étaient d'avis que ces sommes pouvaient être affectées avec plus de profit à des programmes d'embauche plus complets, à plus long terme.

Bon nombre de témoins étaient en faveur des programmes de création d'emplois à court terme mais estimaient que ces programmes ne devraient pas sans cesse changer d'appellation et de critères. Beaucoup se sont dits confus devant la multitude de programmes d'embauche et de formation du gouvernement fédéral, et devant le caractère changeant de ces programmes; les petites entreprises et les groupements de citoyens ne peuvent rester au courant de tout cela. Dans bien des cas, ils n'en tirent pas parti parce que ces programmes sont trop difficiles à comprendre, qu'ils comportent trop de tracasseries administratives et qu'ils sont trop coûteux à mettre en oeuvre.

Certains membres du Groupe de travail ont étudié sur place des programmes américains financés en vertu de la Comprehensive Employment and Training Act (CETA), à New York. Deux exemples les ont vivement impressionnés. Le gouvernement des États-Unis et l'administration municipale de New York, par l'intermédiaire du programme CETA, ont financé un groupe local qui forme des employés de banque pour des établissements de la ville de New York, et des programmeurs pour les nombreuses entreprises de New York qui ont recours à l'informatique. Les stagiaires de ces programmes étaient choisis parmi les chômeurs et appartenaient à une minorité raciale dont le taux de chômage est très élevé. Le programme a remporté un très grand succès pour ce qui est de former ces travailleurs non spécialisés et de leur trouver des emplois permanents par la suite.

Les projets CETA visités par le Groupe de travail démontrent que l'aide gouvernementale à des groupes locaux d'entraide, de sélection, de conseil et de formation dirigés à la fois par des organismes industriels, syndicaux et sociaux peut très bien fonctionner quand ces projets sont orientés vers les marchés locaux du travail. Le financement devait être donné à l'échelon local, même si le gouvernement conserve le pouvoir de décision quant à la répartition du montant global dans un endroit donné. Ces groupes accordent une attention particulière à chacun et les conseillent, de sorte qu'ils sont mieux au courant de leurs besoins. C'est là l'orientation que le Groupe de travail voudrait préconiser, c'est-à-dire des programmes choisis et réalisés par des organismes du secteur privé ou par des organismes communautaires.

Après de longues délibérations, le Groupe de travail en est venu à la conclusion que les programmes de création d'emplois à court terme seraient plus utiles s'ils étaient simplifiés, mis en oeuvre pendant un certain nombre d'années et dotés d'objectifs à plus long terme. Beaucoup étaient d'avis que ces programmes devraient toujours comporter un élément de formation, de sorte que celui qui travaille pendant six mois ou un an dans le cadre d'un de ces programmes tire de cette expérience une certaine formation qui l'aidera à se trouver plus tard un emploi permanent. Le Groupe de travail était d'avis que tous les programmes gouvernementaux de création d'emplois, à long terme aussi bien qu'à court terme, devraient considérer la formation comme un élément essentiel.

## RECOMMANDATION

**12** Le gouvernement fédéral devrait continuer de subventionner des programmes de création directe d'emplois dans les régions où le chômage est élevé, mais prolonger la durée de ces programmes et les simplifier. Ces programmes devraient comporter un certain élément de formation, afin d'offrir aux salariés certaines perspectives d'emploi à long terme.

## Extension—Les groupements locaux de conseillers en placement

Le Groupe de travail a aussi envisagé le recours aux groupements locaux existants, pour ce qui est des conseils en placement, du placement et de la mise en oeuvre de programmes de création d'emplois, au lieu de confier ces tâches à des fonctionnaires. Les programmes Extension et d'autres encore, qui ont recours aux organismes communautaires locaux, ont obtenu certains résultats encourageants. Ces programmes devraient être maintenus, car ces organismes sont plus proches des problèmes et des gens qui doivent en bénéficier. Les programmes CETA que nous avons vus aux États-Unis non seulement se mettaient en quête des groupes particuliers qui avaient besoin de formation, mais avaient aussi les moyens d'obtenir des employeurs des garanties d'emploi permanent pour les stagiaires qui réussissent.

Malgré cela, il y a une tendance dans certaines régions du pays à vouloir remplacer ces organismes locaux et ces programmes Extension par des fonctionnaires travaillant au bureau de la CEIC. Le Groupe de travail est d'avis que ce serait une erreur. Il est souvent préférable de recourir à des groupes qui existent déjà plutôt que d'employer des fonctionnaires ou des groupes qui viennent d'être créés dans ces milieux. On trouve plusieurs exemples de réussite des programmes Extension et d'autres programmes dirigés par des organismes communautaires de l'endroit, entre autres: Silent Outreach (Halifax), Native Outreach for Women (Kamloops), Times Change Women's Employment Service (Toronto), et le Citizen Action Group (Hamilton). La plupart de ces groupes ne s'opposent aucunement aux Centres de main-d'oeuvre féminine des Centres d'emploi du Canada, mais croient que ces centres devraient compléter leur action, au lieu de la remplacer.

Les projets locaux d'entraide sont souvent dotés d'un personnel qui possède une expérience directe des problèmes auxquels font face les gens qui viennent solliciter leur aide. Même s'ils n'ont pas la formation des conseillers en main-d'oeuvre des Centres d'emploi du Canada, cette lacune est plus que compensée par leur compassion, leur compréhension et leur expérience.

## RECOMMANDATION

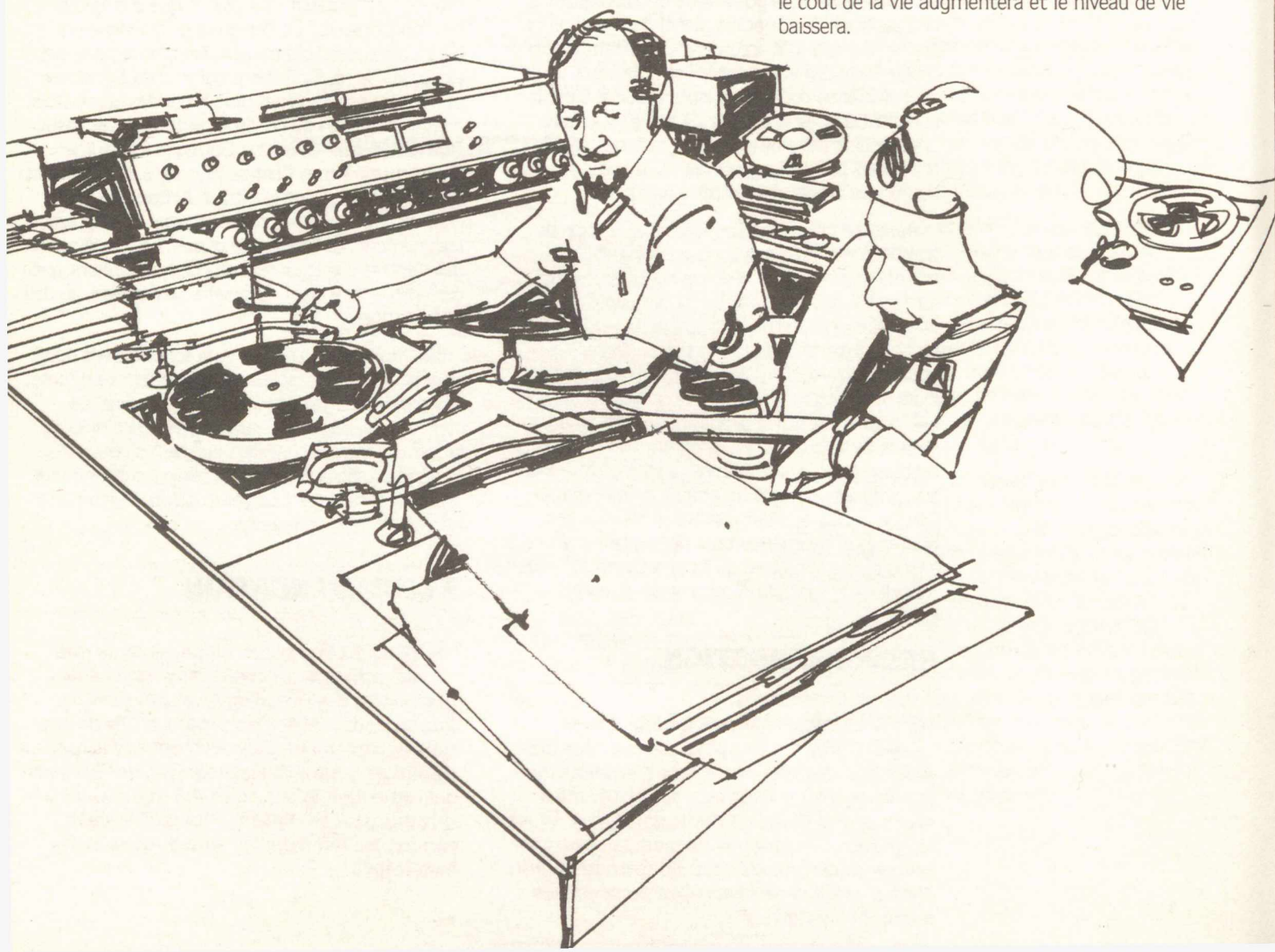
**13** Dans la mesure du possible, le gouvernement devrait faire appel à des personnes, des organismes et des groupes locaux pour réaliser les programmes de conseils en placement, de placement et de création d'emplois, y compris les programmes Extension qui ont connu le succès et qui s'adressent à certains groupes spéciaux ou défavorisés, comme les femmes, les autochtones et les handicapés.

# Politiques de formation

## Comment pouvons-nous accroître la formation de la main-d'oeuvre spécialisée au Canada?

Comme nous l'avons déjà dit, il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée au Canada, aussi bien chez les cols bleus que chez les cols blancs. Ces pénuries sont particulièrement aiguës dans le secteur de la métallurgie, par exemple dans le cas des outilleurs, des soudeurs et des machinistes, chez les techniciens en électronique qui doivent entretenir et réparer les ordinateurs et le matériel automatisé, chez les programmeurs, les ingénieurs de diverses disciplines, les infirmières, les physiothérapeutes et ergothérapeutes, les spécialistes en gestion et en commerce, notamment ceux qui peuvent faire des analyses financières et économiques.

Des témoins nous ont dit que ces pénuries s'aggraveront au cours des années 80 si l'on n'adopte pas bientôt des politiques permettant de corriger la situation. Paradoxalement, ces pénuries coïncident avec un taux de chômage qui dépasse les niveaux acceptables. Il y a donc d'une part des employeurs qui ne peuvent trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin, et d'autre part des personnes qui ne peuvent se trouver un emploi. En outre, l'évolution rapide des nouvelles technologies exige un réseau efficace de recyclage et de perfectionnement. Si le Canada veut maintenir sa position concurrentielle sur les marchés mondiaux, il doit orienter ses programmes de formation de façon à tirer parti de ces techniques nouvelles. Si le Canada ne peut rester concurrentiel, le coût de la vie augmentera et le niveau de vie baissera.



Notre analyse révèle qu'une forte proportion des chômeurs ne sont pas en mesure d'occuper les emplois disponibles: ils n'ont pas la formation voulue, ils ont été formés à des compétences qui ne sont plus requises ou pour lesquelles l'offre est trop forte, ou encore ils habitent trop loin des postes à combler.

Il existe de nombreux documents qui montrent que depuis longtemps, et surtout depuis la Seconde Guerre mondiale, le Canada n'a pas un dossier enviable en matière de formation industrielle et d'enseignement technique. Le Conseil économique du Canada a déclaré pour sa part que selon son Enquête sur les ressources humaines, 60 pour cent des entreprises qui ont fait rapport au Conseil possédaient un programme de formation sous une forme ou sous une autre, tandis que 19 pour cent des entreprises qui ont fait rapport possédaient des programmes de formation d'une durée d'un an ou plus. Ces chiffres souffrent mal la comparaison avec ceux de l'Allemagne de l'Ouest et d'autres pays d'Europe, où environ 85 pour cent des entreprises assurent la formation en cours d'emploi. Dans ces pays, les entreprises considèrent la formation comme un investissement dans leur commerce, et non pas comme une dépense.

Voyons brièvement la situation qui existe au Canada pour ce qui est de la formation et de l'enseignement de base. Dans toutes les provinces, l'enseignement primaire et secondaire est offert à tous par l'entremise d'écoles publiques. Ces écoles sont chargées, entre autres, d'enseigner les mathématiques élémentaires et les techniques de communication, de fournir des connaissances générales et d'assurer la préparation aux études collégiales ou universitaires, et à l'entrée dans le monde du travail.

Une étude d'une coupe longitudinale des élèves inscrits en deuxième année en 1968 a révélé qu'environ 99 pour cent des élèves avaient terminé leur cours primaire, que 61 pour cent avaient terminé leur cours secondaire et que 31 pour cent avaient poursuivi des études post-secondaires. Parmi ces derniers, environ 51 pour cent (ou 16 pour cent de l'échantillonnage initial) s'étaient inscrits à un collège communautaire, et 49 pour cent (ou 15 pour cent de l'échantillonnage initial) avaient fréquenté l'université. Il est encore trop tôt pour déterminer avec précision la proportion de ceux qui ont réussi leurs études post-secondaires. Il semble toutefois, à partir des projections établies, qu'environ 37,5 pour cent (soit 6 pour cent de l'échantillonnage initial) de ceux qui s'inscrivent à un collège communautaire obtiennent leur diplôme, tandis qu'environ 60 pour cent (ou 9 pour cent de l'échantillonnage initial) de ceux qui

fréquentent l'université terminent leurs études avec succès. Parmi les raisons qui expliquent le faible taux d'achèvement des études dans les collèges communautaires, on a cité le fait que l'enseignement donné dans ces collèges est fortement axé sur le marché du travail, et par conséquent, que l'étudiant du collège communautaire a plus de chances de se voir offrir un emploi avant d'obtenir son diplôme que ce n'est le cas d'un étudiant d'université.

Il y a encore près de 1,9 million de Canadiens qui suivent des cours du soir tout en travaillant, 145 000 personnes qui sont retournées à l'école ou au collège, à plein temps ou à mi-temps, pour terminer leurs études post-secondaires, et 309 000 personnes qui suivent des cours de formation ou de recyclage offerts par Emploi et Immigration Canada; de ce dernier groupe, 72,3 pour cent des personnes inscrites au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, et 43,7 pour cent de celles qui suivent le Programme de formation industrielle offert par les Centres d'emploi, étaient en chômage avant d'entreprendre ces programmes.

Chez ceux qui sont inscrits dans les universités et collèges à plein temps, 12,5 pour cent suivent des cours de génie, de technologie ou de sciences appliquées, 6,5 pour cent suivent des cours de mathématiques et de sciences, 16,2 pour cent, des cours de sciences sociales, 5,4 pour cent, des cours de lettres, 14,2 pour cent des cours de commerce et de gestion, et 14,8 pour cent, des cours menant à l'enseignement ou aux professions de la santé.



Même si la situation n'est pas si mauvaise, il reste encore beaucoup à faire pour recycler les chômeurs et ceux qui risquent de le devenir, et pour encourager la formation dans les métiers pour lesquels la demande est très forte.

Il faut souligner que bon nombre de ceux qui poursuivent des études supérieures sont inscrits à des cours qui sont certes intéressants et méritoires, mais qui ne sont pas forcément reliés à nos besoins économiques et industriels, ou qui n'offrent pas toujours les meilleures perspectives d'emploi.

En ce qui concerne l'enseignement général, nous n'entendons nullement soutenir qu'il ne s'agit pas là d'un objectif valable, c'est-à-dire de viser l'épanouissement complet de la personne et de la préparer aux nombreux défis de la vie. Nous devons cependant reconnaître que l'enseignement général, que ce soit dans les écoles secondaires ou au niveau du B.A. ou d'un B.Sc., ne garantit pas automatiquement un emploi. Les employeurs veulent des spécialistes; ils en ont besoin. Il est vrai que le taux d'emploi de ceux qui ont un diplôme universitaire est supérieur à celui des non diplômés, mais il est encore supérieur dans le cas de ceux qui ont reçu une formation très spécialisée, que ce soit dans les écoles de métiers, les programmes d'apprentissage ou les universités. La meilleure préparation est celle qui combine l'enseignement général et la formation spécialisée.

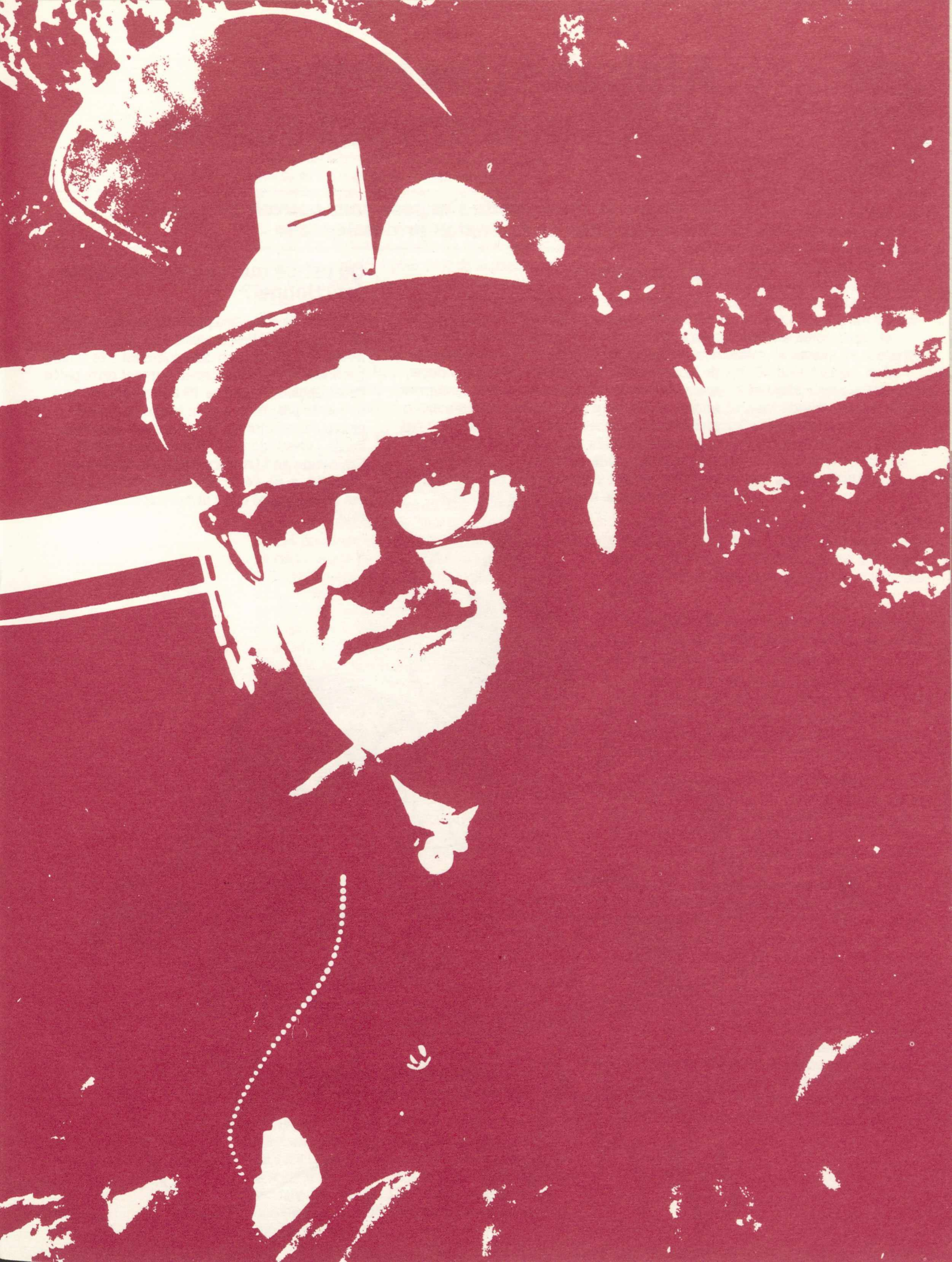
Il est évident qu'un des grands problèmes consiste à amener les employeurs à assurer davantage de formation en cours d'emploi et d'offrir un plus grand nombre de postes aux apprentis, aux étudiants des programmes coopératifs et des programmes de formation pratique. Les employeurs sont malvenus de se plaindre d'une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée quand ils font eux-mêmes très peu pour remédier à la situation. Dans le passé, il était trop facile pour les employeurs de se procurer à l'étranger du personnel spécialisé, en particulier des immigrants européens; cependant, comme nous l'avons souligné plus tôt, cette source se tarit par suite de l'amélioration de la situation dans les pays du Marché commun, conjuguée à une chute du taux de natalité et aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée en Europe.

Par conséquent, en ce qui concerne la formation, le Groupe de travail s'est penché sur les grands problèmes suivants:

1. Comment peut-on assurer davantage de formation spécialisée au Canada?
2. Comment peut-on assurer davantage de formation en cours d'emploi?
3. Comment peut-on attirer un plus grand nombre de Canadiens vers les métiers hautement spécialisés?
4. Comment peut-on assurer l'éducation permanente, le recyclage et le perfectionnement, afin de répondre à la demande sans cesse croissante de techniques nouvelles et à l'évolution de la concurrence sur les marchés mondiaux?
5. Enfin, comment tout cela sera-t-il financé de façon juste et équitable?







## 6

# Alphabétisation et formation préalable

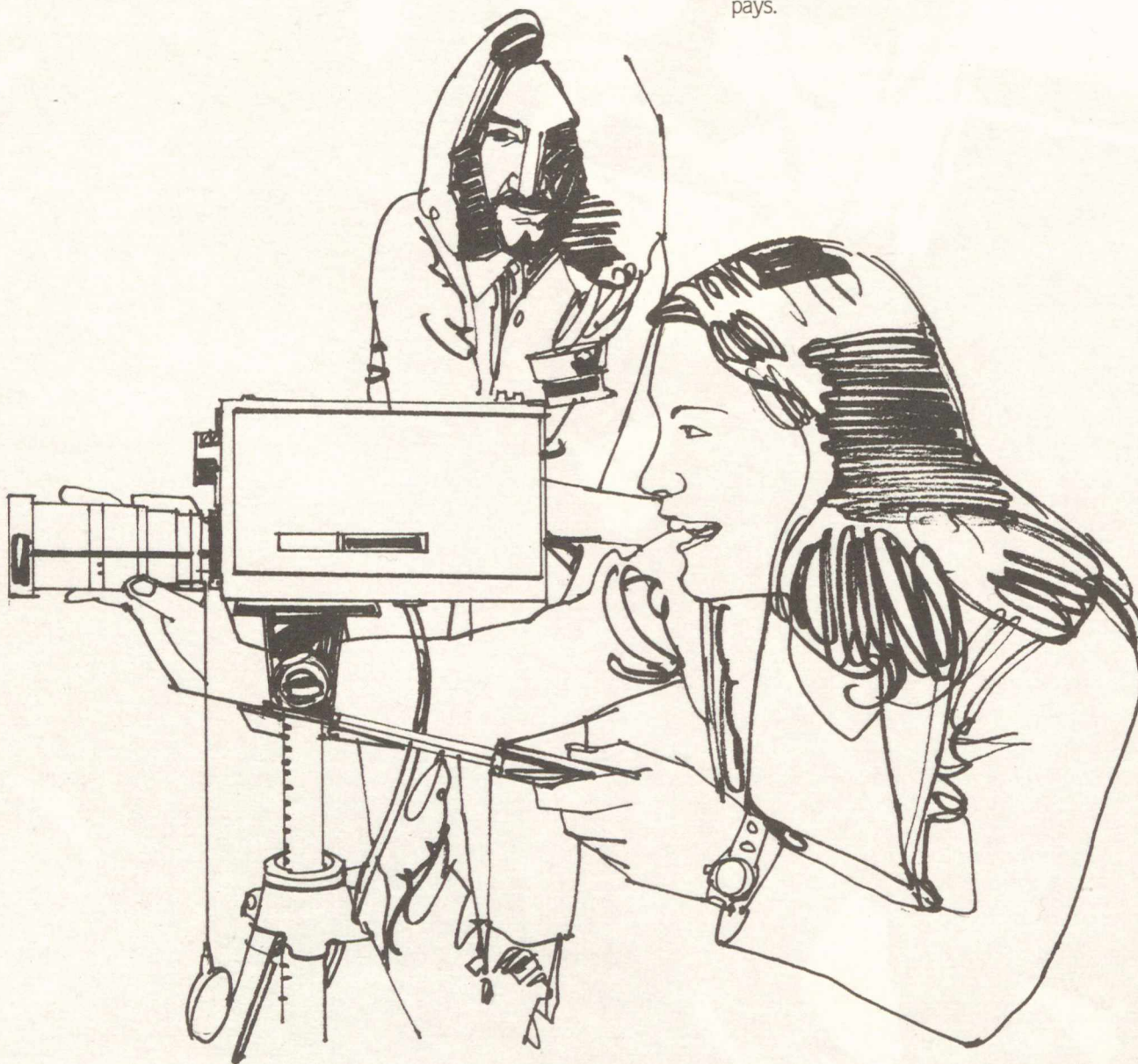
**Un minimum de scolarité s'impose pour pouvoir tirer parti des possibilités de formation professionnelle**

## L'alphabétisation

Si l'on veut que le marché canadien du travail mette pleinement à profit tout le potentiel de ressources humaines du pays, celles-ci doivent avoir le minimum de scolarité qui leur permette de recevoir la formation et le recyclage qu'exige une spécialisation plus poussée. Malheureusement, un fort pourcentage de Canadiens sont des analphabètes fonctionnels, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas la formation scolaire suffisante pour s'inscrire à des programmes de formation. Ce phénomène explique une part importante du taux de chômage et des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

## Qu'est-ce que l'analphabétisme fonctionnel?

La définition de l'analphabétisme fonctionnel proposée à la fin des années 60 par la Société canadienne d'éducation des adultes est très simple. Les analphabètes fonctionnels forment cette partie de la population, âgée de 15 ans et plus, qui ne fréquente pas l'école à plein temps et dont le niveau de scolarité est inférieur à une neuvième année. (Voir Audrey M. Thomas, **Adult Basic Education and Literacy Activities in Canada 1975-76**, p. 6). Cette définition permet d'établir des comparaisons entre diverses époques et divers pays.



## L'ampleur du problème au Canada

Nombreux sont ceux qui considèrent le Canada comme un pays hautement scolarisé, où la population jouit d'un niveau de vie élevé; pourtant, très peu savent à quel point l'analphabétisme fonctionnel est répandu dans notre pays. Beaucoup seront sans doute surpris d'apprendre que, selon les données du recensement de 1976, il y a au Canada 4 376 655 analphabètes fonctionnels. C'est là environ 28,4 pour cent de la population âgée de 15 ans ou plus qui ne fréquente plus l'école. La comparaison entre le Canada et d'autres pays souligne l'ampleur de ce problème au Canada. Nous avons, proportionnellement, un plus grand nombre de personnes possédant moins de cinq ans de scolarité que le Royaume-Uni ou les États-Unis. Nous avons également une plus grande proportion de personnes qui n'ont pas neuf ans de scolarité.

Si l'on compare les données du recensement de 1971 et de celui de 1976, il semble qu'il y ait eu un certain progrès dans la scolarisation des analphabètes fonctionnels, puisque la proportion de la population âgée de 15 ans ou plus qui ne fréquente pas l'école est passée de 34,7 pour cent en 1971 à 28,4 pour cent en 1976. Cependant, cette baisse de pourcentage ne dit pas tout. En premier lieu, bien que beaucoup de gens croient que l'analphabétisme est un problème qui se borne aux régions rurales, très peu se rendent compte que 70 pour cent des analphabètes fonctionnels habitent les villes. Voici certains exemples: en 1976, 32,1 pour cent de la population de Montréal, 29,1 pour cent de celle de Thunder Bay et 22,5 pour cent de celle de Winnipeg avaient moins de neuf ans de scolarité.

Deuxièmement, ces chiffres s'appliquent à la population canadienne dans son ensemble et ne tiennent pas compte des sous-groupes dans cette population. Par exemple, 50 pour cent des Indiens et des Inuit, 54,9 pour cent des francophones unilingues et 88,9 pour cent de ceux qui ne parlent ni anglais ni français ont moins de huit ans de scolarité.

Enfin, un tableau plus réaliste de la situation au Canada commence à apparaître quand on utilise des chiffres, au lieu de pourcentages. Ces chiffres montrent qu'en 1971, il y avait au Canada 4 574 130 analphabètes fonctionnels, et 4 376 655 en 1976, soit une baisse de 197 475 en l'espace de cinq ans. Ce phénomène démontre clairement qu'il s'agit d'un problème permanent, auquel on n'a pas encore su s'attaquer de façon efficace.

## Pourquoi l'analphabétisme fonctionnel est un problème

Certains pourraient affirmer que l'analphabétisme n'est un problème que pour les analphabètes et qu'il n'a guère de répercussions sur l'ensemble de la société. Rien n'est plus faux. L'analphabétisme est relié à la pauvreté qui, mis à part ses effets nuisibles sur la qualité de vie, a des répercussions sur une société.

L'analphabétisme est lié à la pauvreté pour deux raisons. La première, c'est le taux de chômage. Le recensement de 1976 montre que le taux de participation à la main-d'œuvre active, chez les adultes sous-scolarisés, est de 44 pour cent, soit moins que celui de tout autre groupe. Quand on considère ensemble les taux de participation et de chômage pour diverses catégories d'âge, le tableau du chômage chez les sous-scolarisés qui font partie de la population active est encore plus sombre. Seulement 31,4 pour cent de ceux qui sont âgés de 15 à 19 ans, 47,3 pour cent de ceux qui sont âgés de 20 à 24 ans, 54,1 pour cent de ceux qui sont âgés de 25 à 34 ans et 39,9 pour cent de ceux qui ont 35 ans et plus ont un emploi. (Voir Statistique Canada, **Activité selon l'âge, la fréquentation scolaire, le niveau de scolarité et le sexe**, n° de cat. 94-833, tableau 1). Le deuxième lien avec la pauvreté, c'est que les adultes sous-scolarisés ne peuvent obtenir que des emplois peu rémunérateurs. Ces deux facteurs taxent lourdement les programmes de bien-être social, d'assurance-chômage ou d'autres programmes sociaux, ce qui à son tour accroît le fardeau de l'ensemble de la société.

L'analphabétisme a été lié au racisme qui peut provoquer la ruine d'une société ou tout au moins faire qu'elle ne puisse réaliser tout son potentiel, et saper la qualité de vie que pourraient avoir ses membres.

L'analphabétisme est aussi lié à la criminalité. Les coûts qu'il entraîne pour la société, de même que ses autres effets, sont évidents.

Un des arguments les plus convaincants et les plus complets qui militent en faveur de l'éducation de base des adultes est exposé dans un rapport au Secrétaire d'État à l'Éducation et aux Sciences du Royaume-Uni. On peut y lire ce qui suit:

«À mesure que les techniques évoluent et que les procédés industriels se font de plus en plus complexes, ceux qui n'ont ni spécialisation ni emploi deviennent presque impossibles à employer. Il en est ainsi non seulement des jeunes, dont les perspectives d'un premier emploi sont réduites par ce handicap (de la sous-scolarisation), mais aussi des travailleurs dont les emplois sont éliminés. Les recherches ont amplement démontré que le recyclage est plus rapide, plus efficace et plus satisfaisant sur le plan personnel quand la personne n'a pas cessé d'exercer ses facultés d'apprentissage. Il est essentiel que l'instruction de base soit prodiguée à tous ceux qui en ont besoin, pour contrer la perte de dignité humaine, le gaspillage de ressources humaines et la sensibilité aux mouvements extrémistes en politique, qui naissent d'un chômage chronique.» (Voir The Advisory Council for Adult Continuing Education, **A Strategy for the Basic Education of Adults**, 1979, p. 10).

Il devrait être évident que l'alphabétisation est un élément essentiel d'une participation pleine et active à la société, et que chacun a droit de recevoir cette instruction élémentaire. De plus, si nous affirmons ce droit à l'instruction élémentaire pour tous, il s'ensuit que les gouvernements et la société n'ont pas seulement le devoir de ne pas nuire à la recherche de compétences utiles de la part de chacun, mais qu'ils doivent aussi fournir les installations et les ressources voulues pour offrir cette instruction élémentaire.

Bien qu'il ne s'agisse pas ici d'un exposé complet des arguments pratiques, moraux et philosophiques qui justifient le besoin d'alphabétisation des adultes, la présente analyse devrait suffire à montrer les répercussions néfastes de l'analphabétisme sur la société.

## Les solutions: Programmes actuels de lutte contre l'analphabétisme

Avant d'aller plus loin, il convient de donner un bref aperçu des efforts déployés par les organismes gouvernementaux et autres et par des particuliers, dans l'ensemble du pays, pour lutter contre l'analphabétisme.

**1** Ateliers protégés: ils sont créés par des organismes provinciaux ou municipaux ou par des particuliers. Ces ateliers sont en général au service de personnes souffrant d'un handicap quelconque.

**2** Programmes du secteur privé: ils sont mis en oeuvre par des groupes ou des particuliers qui s'intéressent au problème des adultes sous-scolarisés.

**3** Conseils d'alphabétisation: ils sont dirigés et exploités par des bénévoles. Ils sont normalement affiliés à la Société nationale pour le progrès de l'alphabétisation et sont au service des adultes sous-scolarisés en général.

**4** Frontier College: ce collège, fondé en 1899, lutte contre l'analphabétisme dans les villes minières, les chantiers de construction, les chantiers de coupe du bois et d'autres endroits isolés.

**5** Ministères provinciaux de l'Éducation: certains ministères offrent des cours par correspondance à ceux qui ont moins de huit ans de scolarité.

**6** Programmes gouvernementaux généraux: il existe certains programmes dont les frais sont partagés entre les trois paliers de gouvernement. Ils s'adressent surtout aux assistés sociaux et certains de ces programmes comportent un élément de perfectionnement scolaire. Certains d'entre eux ont été remis à la CEIC dans le cadre des cours de formation préparatoire à l'emploi (CFPE).

Une autre question qui surgit parfois a trait au genre de formation qui devrait être offerte aux adultes sous-scolarisés: en fonction de l'emploi recherché ou pour surmonter l'analphabétisme. De nombreuses études font valoir que l'alphabétisation constitue le genre de formation la plus avantageuse pour les adultes sous-scolarisés, pour plusieurs raisons dont les suivantes:

1. Les effets de l'analphabétisme fonctionnel sur les personnes elles-mêmes. On a constaté que l'adulte sous-scolarisé manque de confiance en soi, qu'il a un sentiment d'infériorité et qu'il est souvent replié sur lui-même.

2. La complexité croissante de la vie quotidienne, qui exige qu'une personne sache au moins lire, écrire et compter, pour tenter même de faire son chemin dans la vie.

**7** Les services fédéraux et provinciaux de détention: certains cours d'alphabétisation sont offerts aux détenus dans les maisons de correction.

**8** Les commissions scolaires: un certain nombre de commissions scolaires dans l'ensemble du pays offrent des cours du jour ou du soir pour l'enseignement de base des adultes. Encore là, ces cours s'adressent aux adultes sous-scolarisés en général.

**9** Les bibliothèques: certaines bibliothèques, en plus d'offrir des moyens d'auto-apprentissage, ont leur propre programme d'éducation des adultes.

Cette liste comprend la plupart des organismes, autres que le gouvernement fédéral, qui offrent, sous une forme ou sous une autre, un programme d'enseignement de base aux adultes.

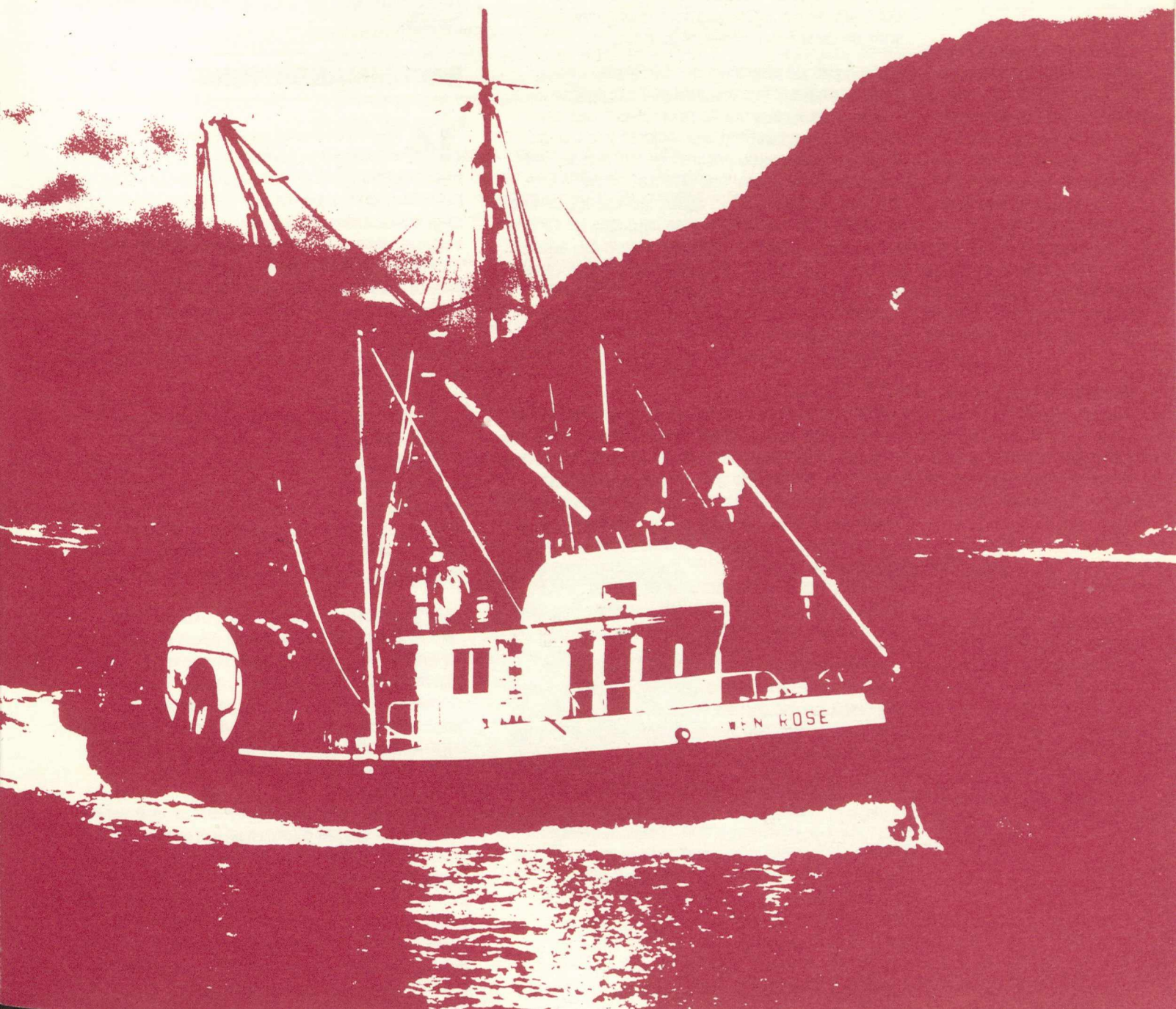
## Activités du gouvernement fédéral

Certains ministères et bureaux du gouvernement fédéral (comme ceux des Affaires indiennes et du Nord, de l'Expansion économique régionale et la Commission d'assurance-chômage) subventionnent certaines personnes ou offrent parfois des cours du soir, en vue de favoriser l'alphabétisation des adultes. Cependant, Emploi et Immigration Canada reste, de loin, l'organisme fédéral le plus important dans le secteur de l'alphabétisation des adultes. Ses cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) et ses cours de formation préparatoire à l'emploi (CFPE) ont ensemble rejoint 36 333 stagiaires en 1979-1980. (Voir le **Rapport annuel** d'EIC, 1979-80, annexe 4). Les objectifs de ces programmes sont les suivants:

**1** Les CPFP: «...sont destinés à perfectionner les connaissances scolaires de base des stagiaires afin de leur permettre de s'inscrire à des cours de métier correspondant à leur objectif de carrière ou d'occuper directement un emploi.» (Voir l'**Étude interministérielle d'évaluation du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, Rapport technique**, Ottawa, mai 1977, p. 12)

**2** Les CFPE: essentiellement un élément complémentaire des CPFP, «les CFPE visent à aider les clients ayant des besoins particuliers à acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour trouver et conserver un emploi convenable.» (Ibid, p. 13)

Pour atteindre ces objectifs, les CPFP peuvent offrir des cours de «mathématiques, sciences et communications à tous les niveaux, de la première à la douzième année», (Ibid, p. 12) tandis que les CFPE «sont essentiellement axés sur des cours en communications et mathématiques, complétés par des techniques de recherche d'emploi et des cours de préparation à la vie, comprenant la résolution de problèmes quotidiens et la prise de contact avec des situations de travail.» (Ibid, p. 13)



Malgré ce besoin évident de formation, Emploi et Immigration Canada a réduit ses acquisitions de programmes de formation CPFP aux adultes sous-scolarisés, de 50 563 places au cours de l'exercice financier 1974-1975 (Op.cit.Thomas, p. 51) à 29 624 places au cours de l'exercice 1979-1980, (Op.cit.EIC) à un moment où il aurait été justifié d'accroître la formation. Le Rapport technique publié en 1977 par Emploi et Immigration Canada expose certaines explications à cela.

Selon ce rapport:

—La baisse du nombre d'inscriptions aux CPFP constitue une des causes de cette réduction. Cependant, elle peut être imputable à une réduction des allocations de formation, à une promotion inefficace du programme et à un relèvement des critères d'admissibilité qui ont réduit le nombre de personnes qui auraient pu être admissibles à ces programmes.

—Un manque de rentabilité du programme: pourtant, le ministère soutient que les avantages sont de deux fois supérieurs au coût.

—Trop peu de stagiaires des CPFP utilisent ce programme aux fins auxquelles il est destiné. Il se peut que ceux qui ne poursuivent pas leur formation aient atteint leur objectif immédiat d'alphabétisation, ou encore que ces mêmes personnes n'aient pas eu une orientation suffisante, avant et après les CPFP, quant aux choix ultérieurs en matière de formation. Il se peut que les CPFP conviennent mieux à l'alphabétisation des adultes qu'à la préparation à une formation plus poussée. La solution peut être de redéfinir les objectifs des CPFP ou encore d'offrir un programme de rechange visant tout simplement à intensifier l'alphabétisation parmi la population adulte sous-scolarisée.

Si le gouvernement fédéral continue de réduire sa participation, les perspectives sont peu encourageantes. Malgré l'existence de quelques programmes épars, leur nombre de même que celui de leurs inscriptions restent bien en deçà des besoins actuels d'alphabétisation. De plus, quand nous parlons de la participation du gouvernement fédéral à l'éducation par le biais des CPFP, nous entendons de fait des programmes administrés par les provinces, dans lesquels la majorité des places sont financées par le gouvernement fédéral.

Même si nous avons su établir l'importance, la nécessité et le devoir d'assurer ce financement, une question est demeurée sans réponse: quelles sont les responsabilités des provinces dans l'alphabétisation des adultes?

Si les provinces soutiennent que l'éducation est entièrement de leur ressort, pourquoi ne font-elles pas davantage pour aider les adultes sous-scolarisés? Quelle que soit la réponse, un fait est évident: si les provinces n'agissent pas, cela n'empêche pas le gouvernement fédéral de s'engager à offrir l'enseignement de base aux adultes, et ne le dégage pas non plus de son obligation de veiller à ce que tous les Canadiens qui en ont besoin aient accès à ces cours d'alphabétisation.

---

## CONCLUSIONS

---

**1** L'analphabétisme fonctionnel est un problème d'envergure nationale et le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans la solution de ce problème.

**2** Les efforts déployés dans le passé pour résoudre ce problème n'ont pas eu de résultats.

**3** Le retrait du gouvernement fédéral du domaine de l'éducation des adultes laisse un vide que ne sauraient remplir les autres programmes en cours, en vertu des accords actuels de financement.

**4** Le gouvernement fédéral semble avoir perdu de vue ses engagements et, ce qui est encore plus grave, son devoir d'assurer l'enseignement de base aux analphabètes du Canada.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**14** Reconnaissant que l'éducation est du ressort des provinces et que l'analphabétisme fonctionnel est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple, le gouvernement fédéral devrait réitérer son engagement d'éliminer l'analphabétisme fonctionnel qui touche actuellement un grand nombre de Canadiens. Le gouvernement fédéral peut collaborer avec les provinces et les groupes intéressés, et fournir les installations et ressources pour lutter efficacement contre ce fléau.

**15** La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada devrait augmenter, et non pas réduire, sa participation au programme de cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) ou collaborer avec d'autres organismes pour offrir un financement accru en vue de lutter contre le problème de l'analphabétisme au Canada.

**16** Le Canada devrait adopter un Programme national du droit de lire, échelonné sur dix ans et administré par les gouvernements fédéral et provinciaux, de même que par des organismes privés et bénévoles; ce programme comporterait une augmentation considérable des subventions à des programmes comme les CPFP.

**17** Le Canada devrait amorcer une vaste campagne d'information gouvernementale afin de faire valoir la nécessité d'éliminer l'analphabétisme, de promouvoir le programme de recrutement de professeurs bénévoles qui enseigneraient à un seul élève à la fois, et la réalisation d'émissions de radio et de télévision destinées à accroître les connaissances élémentaires des analphabètes.

**18** Pour lutter avec succès contre l'analphabétisme fonctionnel, il est recommandé:

(a) que le Conseil national des ministres de l'Éducation établisse des attestations nationales dans les trois domaines de base (lecture, écriture et arithmétique), dans les deux langues officielles, afin de créer des normes d'alphabétisation au Canada. Il est aussi recommandé que l'établissement de ce système d'attestation soit considéré comme hautement prioritaire par le Conseil;

(b) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces à la conception, à la production et à la distribution de matériel didactique destiné à l'alphabétisation des adultes, et que ce matériel puisse être utilisé au foyer, à l'usine, dans des centres communautaires et dans les paroisses;

(c) que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces en vue d'offrir des programmes de formation d'enseignants (ou d'enseignants para-professionnels) qui pourraient travailler auprès des analphabètes fonctionnels; en particulier dans les régions éloignées et en dehors des écoles;

(d) que les personnes inscrites à des cours d'alphabétisation ne perdent pas leurs droits aux prestations d'assurance-chômage pendant qu'ils suivent ces cours.

**19** Que l'information relative aux divers programmes destinés aux analphabètes fonctionnels soit rédigée et présentée de telle sorte qu'elle attire ceux à qui elle est destinée et que ceux-ci la comprennent facilement. En particulier, le programme et le matériel didactique doivent être compris par les Indiens et les Inuit, de même que par les groupes d'immigrants au Canada. À cet égard, cette campagne d'information aurait intérêt à faire usage de la radio et de la télévision, plutôt que de la presse.

### La formation préalable exigée

Outre le problème de l'analphabétisme fonctionnel, le Groupe de travail a entendu bon nombre d'observations touchant les critères d'admissibilité à la formation spécialisée. De nombreux témoins ont insisté sur la nécessité, pour suivre des cours post-secondaires menant à des métiers et professions hautement spécialisés, d'attacher une plus grande importance aux mathématiques, à la lecture et à la rédaction. Ils ont déclaré que depuis le milieu des années 60, bon nombre de jeunes diplômés de l'école secondaire ne sont pas en mesure de satisfaire aux exigences des programmes universitaires en génie, mathématiques et technologie.

### RECOMMANDATION

**20** Bien qu'un programme d'études trop restreint, au niveau secondaire, risque de ne pas répondre aux besoins et aux objectifs de carrière de certains élèves et puisse même en inciter un plus grand nombre à abandonner leurs études, on devrait insister davantage sur les mathématiques, la lecture et la rédaction, dans le cadre d'une solide formation de base. Les autorités du domaine de l'enseignement devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir de nouveau des programmes plus concentrés dans ces matières. Ceux qui ont quitté l'école et qui ne possèdent pas ces connaissances devraient être incités à perfectionner leur savoir jusqu'au niveau requis pour leur permettre de suivre des cours dans les métiers où il y a pénurie de spécialistes.

Le Groupe de travail s'est aussi penché sur les besoins de ceux qui ont été sur le marché du travail et qui sont en chômage. Bon nombre de ces personnes ne satisfont pas aux critères d'admissibilité relatifs à la formation de base. Il y a aussi le problème de ceux qui n'ont jamais reçu de préparation à la vie, par exemple: comment se chercher un emploi, ce qu'il faut attendre d'un emploi, comment traiter avec le public, comment s'entendre avec ses collègues et ses supérieurs, et l'importance de la tenue et de la façon de se présenter. On a suggéré que ce genre de formation soit offert dans le cadre des cours de préparation à la formation professionnelle (CPFP), par l'entremise des bureaux de la CEIC.

Ceux qui ont besoin de cours de formation de base et de préparation à la vie devraient pouvoir les obtenir par l'intermédiaire des CPFP. Pour ceux qui n'ont besoin que de cours de préparation à la vie, les cours de formation préparatoire à l'emploi offerts à l'heure actuelle devraient convenir.

### RECOMMANDATION

**21** Comme bon nombre de personnes sont mal préparées aux programmes de formation, les gouvernements devraient accroître leurs subventions aux cours préparatoires à la formation, aux cours de formation préalable à l'emploi et à l'orientation vers le milieu de travail. Ces cours devraient être offerts dans le cadre des programmes de formation et de recyclage de la CEIC, de même que dans les écoles et dans les programmes d'apprentissage.

# La formation en industrie

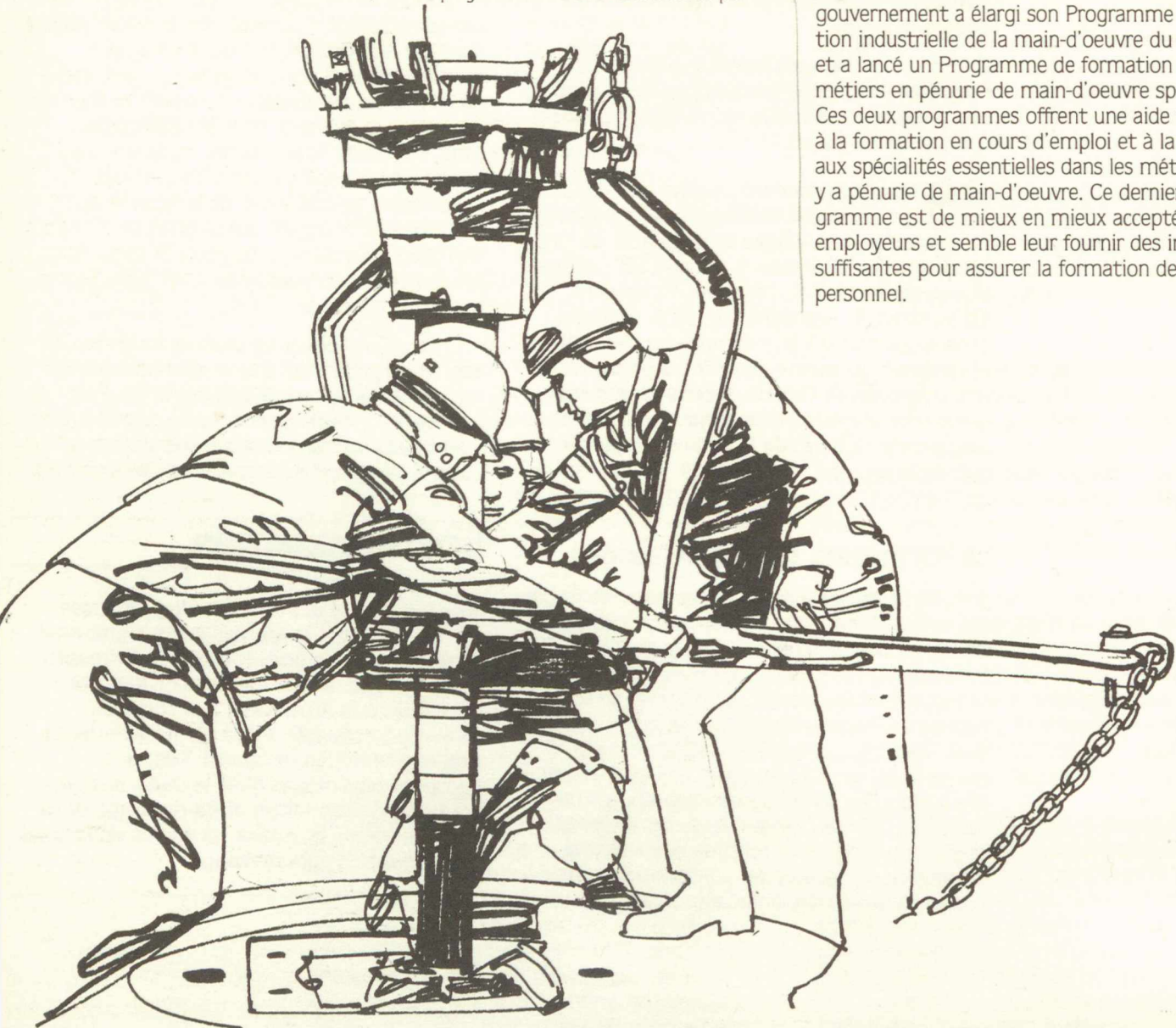
**Il importe d'accorder une priorité plus élevée à la formation en cours d'emploi afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie**

## La formation en industrie

Les réalisations du Canada en matière de formation en industrie et en milieu de travail laissent à désirer. De nombreuses entreprises qui ont comparu devant le Groupe de travail ont reconnu qu'il était moins coûteux et plus efficace de recruter à l'étranger des immigrants spécialisés que d'investir dans des programmes de formation en industrie. En plus de cette source facilement accessible et peu coûteuse de main-d'oeuvre, bon nombre d'entreprises hésitaient à investir dans des programmes de formation parce qu'une fois spécialisés, les employés étaient souvent attirés par

une entreprise concurrente, qui n'avait rien eu à dépenser pour cette formation. La formation en industrie s'en est donc trouvée défavorisée.

Nous nous trouvons maintenant face à une situation critique, car les sources d'immigration se tarissent et le taux de croissance de la population canadienne est en baisse. Certaines entreprises ont déjà vu les signes précurseurs et ont mis en oeuvre des programmes de formation en industrie. Bon nombre de syndicats et d'associations patronales préconisent également cette formation, tandis que les gouvernements intensifient leurs efforts dans ce domaine. À l'échelon fédéral, le gouvernement a élargi son Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et a lancé un Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Ces deux programmes offrent une aide financière à la formation en cours d'emploi et à la formation aux spécialités essentielles dans les métiers où il y a pénurie de main-d'oeuvre. Ce dernier programme est de mieux en mieux accepté par les employeurs et semble leur fournir des incitations suffisantes pour assurer la formation de leur personnel.





Ces deux programmes ont déjà été mentionnés au chapitre 3. Ils offrent des subventions aux employeurs qui assurent la formation en cours d'emploi, et en particulier dans les domaines spécialisés où il y a pénurie de main-d'oeuvre. Le gouvernement a également mis sur pied le Programme d'aide au développement économique local afin de relier la formation en industrie à l'expansion industrielle. En outre, le gouvernement a conclu des ententes relatives à des stages de formation dans les industries minière, aérospatiale, du charbon, de la construction navale, du bâtiment et des fonderies.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour savoir si ces programmes connaîtront le succès, le Groupe de travail est d'avis qu'ils constituent un pas dans la bonne direction et qu'ils devraient être élargis afin de répondre aux besoins de formation spécialisée.

## RECOMMANDATION

**22** Les gouvernements doivent accorder une priorité beaucoup plus grande à la formation en cours d'emploi et prévoir un plus grand nombre de centres de formation dans les ministères, organismes gouvernementaux et sociétés de la Couronne. Les employeurs et les syndicats devraient être incités à assurer davantage de formation en cours d'emploi, si nous devons éviter les pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée.

Il existe, dans plusieurs régions du pays, des conseils consultatifs de la formation en industrie, composés de représentants des divers paliers de gouvernement, de l'entreprise, des syndicats et des milieux de l'enseignement. Ces conseils étudient les besoins de formation dans les diverses régions et collaborent pour assurer la formation et l'offre de main-d'oeuvre spécialisée. L'Ontario en particulier a mis sur pied un vaste réseau de conseils de ce genre; il y en a maintenant 61 dans divers districts de la province. On en trouve également beaucoup en Alberta. Il va de soi que certains de ces conseils remportent plus de succès que d'autres: le Groupe de travail a été particulièrement impressionné par les conseils de Hamilton et de Windsor, en Ontario, où ils sont en activité depuis un certain temps déjà dans une région fortement industrialisée.

Il faut attirer l'attention sur les centres de formation en industrie mis sur pied par les conseils de Hamilton et de Windsor. Ces centres offrent la formation hautement spécialisée dont ont besoin les industries de la région. Les entreprises et les gouvernements se partagent le financement de ces centres. Une autre initiative très valable a été prise à Montréal, dans l'industrie aérospatiale, où l'association industrielle et la CEIC collaborent de la même façon en vue de résoudre les problèmes de formation et d'offre de main-d'oeuvre de l'industrie.

## RECOMMANDATIONS

**23** Afin d'intensifier la formation en cours d'emploi, le gouvernement fédéral doit préconiser une collaboration plus étroite entre l'entreprise privée, le gouvernement, les syndicats et les milieux de l'enseignement; à cette fin, il devrait faciliter la création de conseils consultatifs sur la formation ou d'organismes équivalents dans toutes les régions du pays.

**24** Partout où le besoin s'en fait sentir, le gouvernement devrait encourager et faciliter la création de centres de formation en industrie qui seraient administrés conjointement par plusieurs entreprises de la même industrie (comme ceux qui existent déjà à Hamilton et à Windsor, en Ontario). Ces centres offriraient aux diplômés des écoles de métiers et des écoles techniques une formation plus poussée dans des domaines spécialisés, afin de mieux répondre aux besoins des stagiaires et des entreprises. Les centres de formation en industrie devraient être ouverts aux employés des entreprises participantes, de même qu'aux personnes envoyées par la CEIC.

## Programmes d'apprentissage:

L'apprentissage est la méthode traditionnelle la plus ancienne qui soit pour assurer la formation en cours d'emploi dans l'industrie. Notre étude des divers programmes révèle que la plupart offrent un cours de quatre ans, dans lequel l'apprenti consacre la majeure partie de son temps à la formation en cours d'emploi, sous la surveillance d'un ouvrier spécialisé. Le reste du temps, il suit des cours théoriques portant sur des matières qui ont trait à sa formation professionnelle. Certaines entreprises ont aménagé des salles de cours dans leurs usines mêmes, où elles assurent elles-mêmes la partie théorique de la formation. Dans bien des cas, les apprentis consacrent trois ou quatre jours par semaine à la formation en cours d'emploi et le reste de la semaine dans un lieu d'enseignement, ordinairement une école de métiers ou un collège technique. Dans d'autres cas, l'apprenti passe plus de temps au travail et fréquente ensuite une maison d'enseignement pendant un mois ou deux par année.



Ordinairement, l'apprenti est rémunéré pendant cette période de formation en cours d'emploi, et cette rémunération augmente à mesure que l'apprenti se spécialise. Cette rémunération est généralement négociée dans les conventions collectives ou dans des ententes bilatérales entre les employeurs et les salariés. Il est évident que l'apprenti, au fur et à mesure de sa formation, acquiert de la valeur pour l'entreprise.

Au Canada, le système d'apprentissage sert, depuis nombre d'années, à la formation des ouvriers spécialisés de l'industrie de la construction et de celle de la métallurgie. Certains témoins ont exprimé l'avis que ce système devrait être étendu à de nombreux autres métiers, en particulier ceux où il y a pénurie de formation et de main-d'oeuvre spécialisée.

Le Groupe de travail a consacré beaucoup de temps à l'étude de certains des meilleurs systèmes d'apprentissage européens. En Europe, l'apprentissage a une longue tradition et il est bien enraciné. Les jeunes commencent ordinairement leur apprentissage à l'âge de 15 ou 16 ans, soit beaucoup plus tôt qu'au Canada. D'autre part, en Europe, il est difficile pour quelqu'un de plus de 20 ans de s'inscrire à un programme d'apprentissage, ce qui n'est pas le cas au Canada.

En Europe, un apprenti est pratiquement sûr de mener à bonne fin son programme d'apprentissage et de ne pas être mis à pied lors d'un ralentissement économique. Par contre, au Canada, où prévaut le régime de l'ancienneté, les apprentis sont ordinairement les premiers à être mis à pied, car ils sont ordinairement les derniers entrés. En outre, les programmes d'apprentissage sont souvent plus courts en Europe qu'au Canada, et bon nombre de pays songent sérieusement à abréger encore davantage la période de stage des apprentis. Des programmes plus courts ont déjà été élaborés en France. Au Canada, il a été recommandé de suivre cet exemple.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral a mis en oeuvre plusieurs programmes destinés à favoriser l'apprentissage et à accroître la qualité de cette formation. Nous avons déjà cité le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et le Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

Les principales critiques formulées à l'égard des programmes canadiens d'apprentissage sont les suivantes:

**1** Étant donné que le recrutement s'effectue en fonction de l'ancienneté, l'accès en est souvent plus facile à ceux qui font déjà partie de la population active qu'aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Il faudrait prendre des mesures pour favoriser l'inscription aux programmes d'apprentissage à un âge plus précoce.

**2** Il n'y a aucune raison logique pour que tous les programmes d'apprentissage soient d'une durée de quatre ans. De nombreux témoins ont souligné qu'au Canada, nous assurons la formation en fonction de la durée et non pas d'une norme. Dans la mesure du possible, si les syndicats et le patronat y consentent, les programmes d'apprentissage devraient être ramenés à deux ou trois ans. Cette mesure est d'une importance toute particulière si nous voulons arriver à répondre à la demande des industries qui sont de plus en plus à court de main-d'oeuvre spécialisée.

**3** Le recrutement de personnel féminin n'est pas suffisamment dynamique; les femmes n'ont pas suffisamment de chances de recevoir une formation dans les divers métiers. Si nous voulons être en mesure de répondre à la demande de travailleurs spécialisés, les programmes d'apprentissage doivent être accessibles à un plus grand nombre de femmes. Dans les cas isolés où on a tenté l'expérience, on a constaté que les femmes peuvent s'acquitter du travail aussi bien sinon mieux que les hommes du même métier.

**4** Les apprentis sont souvent les premiers mis à pied quand les affaires sont à la baisse. Si nous voulons encourager un plus grand nombre de personnes à s'inscrire à des programmes d'apprentissage, il faut leur donner une certaine assurance qu'elles pourront mener à bon terme cet apprentissage. Il faut prendre les mesures voulues pour que les apprentis achèvent leur formation dans un délai raisonnable, avec un minimum d'interruptions.



**5** À l'heure actuelle, la majeure partie des frais de formation de l'apprenti doit être assumée par l'entreprise qui donne cette formation. Comme les premières étapes de l'apprentissage constituent une forme d'enseignement post-secondaire et qu'elles sont essentielles à l'économie canadienne, une part plus considérable de la formation devrait être financée à même les deniers publics.

**6** Bon nombre d'entreprises n'ont pas de programmes d'apprentissage ou de formation en cours d'emploi parce que ces programmes coûtent cher et qu'ils ne semblent pas offrir d'avantages à long terme. Si nous voulons encourager un plus grand nombre d'entreprises et d'industries à mettre sur pied des programmes d'apprentissage et de formation en cours d'emploi, il faut disposer d'un programme plus équitable de financement des installations, des enseignants et du matériel.

**7** Même si les programmes d'apprentissage sont, dans une certaine mesure, uniformisés dans toutes les régions du pays grâce au programme du Sceau rouge, cette uniformisation pourrait être accrue et étendue à un plus grand nombre de métiers. Cette mesure permettrait aux apprentis et aux travailleurs de se déplacer plus facilement d'une province à l'autre, surtout quand il y a pénurie ou excédent de main-d'oeuvre dans les différentes régions du pays.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**25** Les programmes d'apprentissage devraient être mis à jour et élargis de façon à répondre au besoin de travailleurs spécialisés au Canada. À cette fin, il faut intensifier les communications et la collaboration entre les gouvernements, l'industrie, les syndicats et les maisons d'enseignement.

**26** Il faudrait intensifier les efforts pour permettre aux jeunes de s'inscrire plus tôt aux programmes d'apprentissage. À cet égard, il faut déployer des efforts plus intenses et mieux coordonnés afin de faire le lien entre les écoles secondaires et les programmes d'apprentissage.

**27** Afin de faire face aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, la durée des programmes d'apprentissage devrait être ramenée à deux ou trois ans dans toute la mesure du possible, et la formation devrait correspondre plus étroitement aux besoins réalistes de l'industrie, au lieu de répondre simplement à des exigences de durée fixe. Ces changements devraient être apportés avec le consentement des syndicats et du patronat.

**28** Afin de faire face aux pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les programmes d'apprentissage devraient accueillir un plus grand nombre de femmes. Il devrait y avoir, dans les écoles secondaires, des programmes de recrutement de personnel féminin, de même que des systèmes d'aide aux femmes qui travaillent déjà dans l'industrie, afin de les amener à s'intéresser à ce genre de travail et à ces possibilités de formation.

**29** Afin d'intéresser un plus grand nombre de Canadiens aux programmes d'apprentissage, il doit y avoir une certaine assurance que ces programmes seront menés à bon terme sans crainte de mises à pied en période de ralentissement économique. Avec la collaboration des syndicats et du patronat, l'apprenti pourrait être réaffecté, si une mise à pied est inévitable, à un programme d'éducation permanente dans son domaine de travail ou encore à d'autres entreprises qui ont besoin d'apprentis. En dernier recours, des mesures législatives pourraient protéger les apprentis contre les mises à pied.

**30** Les gouvernements, les entreprises et les syndicats devraient collaborer pour veiller à ce que les programmes de formation soient maintenus en période de ralentissement économique. De cette façon, l'offre de personnel spécialisé resterait suffisante au moment de la reprise de l'économie.

**31** Les gouvernements devraient aider les apprentis et les autres stagiaires à revenir aux maisons d'enseignement ou faciliter leur mutation à d'autres entreprises si l'entreprise qui assurait la formation initiale fait faillite ou doit fermer ses portes pour toute autre raison.



**32** Les exigences relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage ou à d'autres types de formation dans des corps de métier doivent être révisées afin d'éviter que ces exigences soient trop rigoureuses ou trop faibles pour le travail à accomplir. Si les exigences sont excessives, elles peuvent dissuader quelqu'un de choisir ce métier et d'aider ainsi à remédier aux pénuries. D'autre part, si ces exigences sont trop faibles, elles ne feront qu'augmenter le coût qu'il faudra assumer plus tard pour offrir la formation plus poussée qui s'imposera.

**33** Les gouvernements devraient subventionner les périodes initiales de formation en cours d'emploi, ou participer à leur financement, étant donné que ces périodes équivalent à un enseignement général et fournissent des compétences polyvalentes qui serviront en milieu de travail. Le financement de ce genre de formation ou d'enseignement ne devrait pas être laissé uniquement à la charge de l'industrie et des stagiaires.

**34** Puisque les programmes d'apprentissage sont censés offrir une juste combinaison de formation en cours d'emploi et de formation théorique, il devrait y avoir un programme efficace d'alternance entre le travail dans l'industrie et la fréquentation des maisons d'enseignement. Cette alternance varierait selon le métier, l'emplacement de l'entreprise et des maisons d'enseignement, et le contexte industriel. Elle exigerait aussi une étroite collaboration entre l'industrie et le secteur de l'enseignement; il devrait y avoir de nombreux contacts entre eux, de préférence par l'intermédiaire de conseils consultatifs de la formation en industrie ou des conseils communautaires de la main-d'oeuvre.

**35** La partie institutionnelle de la formation des apprentis devrait assurer une solide formation académique dans le métier à acquérir, de même que la formation générale, physique et culturelle qui s'impose.

**36** Comme nous entrons dans une ère d'évolution technologique plus rapide, les apprentis devraient recevoir une bonne formation de base dans des compétences polyvalentes (qui peuvent servir dans plus d'une entreprise), afin d'être en mesure de s'adapter et de se recycler tout au long de leur vie professionnelle.

**37** Les exigences spécifiques de niveau de scolarité relatives à l'inscription aux programmes d'apprentissage sont souvent restrictives. Ces exigences devraient être assouplies et tenir compte de l'expérience antérieure.

**38** Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient déterminer quelles lois et quels programmes pourraient être modifiés afin de permettre aux apprentis de recevoir une partie de leur formation dans d'autres provinces que la leur. On assurerait ainsi la permanence du programme en cas de mise à pied, de fermeture de l'entreprise qui parrainait l'apprenti ou de déménagement de la famille de l'apprenti dans une autre province.

**39** Les programmes d'apprentissage devraient être étendus à de nouveaux métiers afin d'assurer une formation de plus haute qualité et conforme à des normes plus rigoureuses, de manière à répondre à la demande de ces métiers et compétences dans le monde moderne.



## Une formation accrue en cours d'emploi — un système de cotisation-subvention?

Un des sujets les plus controversés que le Groupe de travail ait eus à traiter fut celui d'un projet de cotisation-subvention, ou d'un autre système qui assurerait la mise en oeuvre de programmes de formation en cours d'emploi dans les entreprises canadiennes. Plusieurs témoins ont proposé un système de cotisation-subvention comme celui qui existe en Angleterre, pour veiller à ce que certaines entreprises assurent une formation et soient justement indemnisées des frais engagés pour leurs programmes de formation. Selon cette proposition, une cotisation serait perçue des entreprises qui emploient des ouvriers spécialisés; ces sommes seraient versées dans un fonds administré par les conseils consultatifs de la formation industrielle ou par des organismes semblables, et remises aux entreprises qui offrent des programmes de formation jugés acceptables. Cette mesure contribuerait à encourager les entreprises qui auraient pu assurer la formation mais qui ne l'ont pas fait parce qu'elles craignaient de se faire enlever leurs employés par d'autres entreprises. Cette proposition comporte diverses variantes: exemptions dans le cas des petites entreprises, des entreprises qui n'exigent pas beaucoup de main-d'oeuvre spécialisée et des industries qui assurent actuellement une bonne partie de la formation dont elles ont besoin.

En Angleterre, le système est établi sur une base sectorielle et chacun des secteurs est administré par un conseil consultatif paritaire de la formation. Ces conseils perçoivent et déboursent les sommes conformément à certaines normes de formation bien établies. Selon les témoignages reçus, ce programme a connu un succès mitigé en Angleterre; il a mieux réussi dans certains secteurs que dans d'autres. Dans l'ensemble, il a permis d'accroître la qualité de la formation, mais il n'a pas forcément entraîné une augmentation de l'offre totale de main-d'oeuvre spécialisée. Certains témoins ont exprimé l'avis qu'une partie de la main-d'oeuvre supplémentaire ainsi formée finissait par émigrer ou par travailler dans d'autres professions ou entreprises.

Les arguments les plus forts qui militent contre l'adoption du système de cotisation-subvention, c'est qu'il constitue une autre forme d'imposition à un moment où tout impôt supplémentaire est malvenu, qu'il donne lieu à une augmentation de la bureaucratie, des tracasseries administratives et de la réglementation, et qu'il pénalise les employeurs qui assurent la formation aussi bien que ceux qui ne le font pas.

Le Groupe de travail a également étudié d'autres propositions qui visaient le même objectif, mais qui comportaient des variantes dans l'application, l'administration et le degré de coercition. Voici quelques-unes des autres solutions envisagées:

**1** L'imposition de certaines conditions dans les politiques d'achat de biens et de services du gouvernement. Selon cette proposition, le gouvernement ne devrait se procurer des biens et services qu'après des entreprises qui possèdent un programme de formation en cours d'emploi. Cette mesure favoriserait la formation en cours d'emploi, mais sans exiger la même bureaucratie et la même complexité administrative que le système de cotisation-subvention.

**2** Un système de cotisation-dégrèvement fiscal proposé par le professeur Roy Adams, de l'Université McMaster, qui constitue une variante du système de cotisation-subvention. En vertu de cette proposition, les entreprises paieraient un impôt spécial de formation (ou une cotisation) fondé sur leur masse salariale. Si elles assurent une formation conforme aux normes établies par les maisons d'enseignement et de formation, elles se verraient accorder un dégrèvement d'impôt égal ou supérieur aux dépenses engagées pour la formation.

**3** Le système utilisé en France, selon lequel tous les employeurs ayant dix salariés ou plus sont tenus de verser un impôt sur la masse salariale au titre de la formation, et d'affecter à leur tour un pourcentage de cette masse salariale aux fins de la formation.

**4** Une proposition visant à permettre un amortissement accéléré du matériel servant à la formation dans les usines.

**5** La proposition soumise par la Fédération des entreprises indépendantes touchant la mise en oeuvre d'un régime de cotisation-subvention sur une base expérimentale dans un domaine où la pénurie de compétences est aiguë, afin de voir quels en seraient les résultats.

**6** La proposition d'adopter une loi sur les cotisations-subventions qui s'inspirerait de la Loi sur les offices de commercialisation, en vertu de laquelle les divers secteurs peuvent choisir d'être parties à la décision des industries et syndicats du secteur en cause.

À l'analyse de toutes ces solutions, le Groupe de travail en est venu à la conclusion qu'il faut prendre des mesures radicales pour secouer les industries canadiennes et leur faire prendre conscience des pénuries critiques de main-d'oeuvre qui les menacent, si elles ne se décident pas à assurer la formation en cours d'emploi. Le Groupe de travail a jugé extrêmement important d'assurer la disponibilité de programmes et de locaux pour l'apprentissage, l'enseignement coopératif, les programmes de stages en milieu de travail et d'autres programmes pratiques de formation. Après de longues délibérations, une majorité des membres du Groupe de travail a convenu des recommandations suivantes:

## RECOMMANDATIONS

**40** Afin d'aider à financer la formation en industrie, le gouvernement devrait assujettir à un impôt remboursable les salaires, traitements et autres formes de rémunération (un système de dégrèvement fiscal fondé sur la masse salariale), selon les modalités suivantes:

(a) On devrait assujettir la masse salariale des employeurs à un impôt établi en fonction d'un pourcentage déterminé (peut-être 0,5 pour cent) de ladite masse salariale.

b) Toute somme, jusqu'à concurrence du pourcentage déterminé de la masse salariale, affectée à un programme de formation approuvé par les autorités existantes dans le domaine de la formation, ou à un programme de formation menant à un diplôme décerné par une institution d'enseignement ou de formation reconnue, devrait être portée au crédit de l'impôt sur la masse salariale.

c) Toute somme affectée à des programmes approuvés, tel qu'en (b) ci-dessus et en excédent du pourcentage établi devrait être considérée comme une dépense d'entreprise et déclarée déductible du revenu selon un taux incitatif convenu, peut-être de 1,5 fois la dépense excédant le pourcentage établi. Les sommes dépensées jusqu'à concurrence du montant désigné continueraient à être considérées comme une dépense d'entreprise conformément aux pratiques fiscales actuelles.

d) Si une entreprise n'a aucun impôt à verser au cours d'une année donnée, les dépenses de formation en excédent du pourcentage désigné pourraient être reportées à une période ultérieure ou antérieure et traitées comme en (c) ci-dessus.

e) Il devait y avoir des exemptions dans le cas des entreprises employant moins de dix personnes et des entreprises où aucune formation n'est exigée ou possible.

f) Le gouvernement devrait maintenir ses programmes de formation, notamment pour assurer une aide et une incitation aux entreprises qui, autrement, ne pourraient se permettre de tels programmes.

### DIVERGENCE D'OPINION 40

JIM HAWKES, DÉPUTÉ ET JOHN McDERMID, DÉPUTÉ

Selon nous, le principe de cotisation exposé ici ne tient pas compte:

- (1) de l'expérience d'autres pays qui ont adopté ce principe et en ont constaté l'échec; il ne fonctionne pas et n'a pas permis d'atteindre l'objectif visé;
- (2) des réalités pratiques de la diversité des employeurs et salariés de l'industrie ainsi que du gouvernement, au Canada, et de la diversité de leurs besoins et possibilités de formation;

- (3) des difficultés et des frais qu'entraînerait la modification des systèmes comptables en vue d'établir avec précision le «coût» de la formation;
- (4) de la bureaucratie nécessaire pour contrôler les approbations et exemptions relatives au «coût».

Nous sommes d'avis que le coût de la formation et de l'éducation polyvalentes qui sont à l'avantage de la société canadienne doit être assumé en partie par tous les contribuables. C'est l'orientation qui sous-tend l'appui que nous accordons à l'enseignement public, aux universités, aux collèges communautaires et aux écoles techniques dirigés par le gouvernement. L'enseignement polyvalent dont la société canadienne pourrait tirer parti, mais qu'il est plus efficace d'offrir en milieu de travail dans le secteur privé ou dans le secteur public, devrait recevoir la même aide que celle accordée aux institutions dirigées par le gouvernement.

Le principe de cotisation adopté par le Groupe de travail est susceptible de pénaliser les pauvres et d'avantager les riches, tout en provoquant des dépenses administratives non justifiées.

Le projet de dégrèvement fiscal toucherait certaines entreprises, mais sûrement pas toutes et n'a absolument aucune incidence sur la formation en milieu de travail dans le secteur public. Un régime de subventions semblables à celles qui sont offertes aux universités et autres maisons d'enseignement donnerait lieu, à notre avis, à une augmentation plus rapide des possibilités de formation de qualité en milieu de travail dans le secteur public comme dans le secteur privé.

### DIVERGENCE D'OPINION 40

DAVID ORLIKOW, DÉPUTÉ

#### Formation spécialisée—Système de cotisation-subvention

Rares sont ceux qui doutent que la formation dans les métiers spécialisés doit être entièrement repensée au Canada. Emploi et Immigration Canada dépense plus de 800 millions de dollars chaque année pour la formation, et divers programmes d'apprentissage ont été mis en oeuvre par le secteur privé. Les gouvernements fédéral et provinciaux forment chaque année des milliers de travailleurs afin d'assurer divers services au public. Malgré ces efforts pour constituer une main-d'oeuvre qualifiée au Canada, il reste d'importantes pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, et la formation est d'une qualité douteuse.

Les témoignages entendus lors de nos audiences publiques préconisaient dans une large mesure la nécessité de revoir le mode d'approche à la formation professionnelle. Les recommandations quant à la méthode à adopter différaient nettement; cependant, tous s'entendaient pour dire que l'adoption de nouvelles méthodes s'imposait. La nécessité de ce nouveau mode d'approche est en général fondée sur les reproches suivants que l'on adresse à la formation professionnelle au Canada:

- (1) Le processus de consultation, dans la planification des programmes, est inadéquat.
- (2) Il y a un manque de coordination entre les divers programmes.
- (3) Bon nombre d'employeurs, sinon la plupart d'entre eux, n'ont pas assuré de formation et se contentent d'aller chercher chez d'autres employeurs les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.
- (4) Les programmes de formation laissent à désirer dans la plupart des cas.
- (5) Il reste des pénuries aiguës de main-d'oeuvre spécialisée.

Deux propositions (dégrèvements fiscaux accrus et système de cotisation-subvention) ont été avancées comme solutions de rechange à la façon actuelle d'envisager la formation spécialisée. De fait, le dégrèvement fiscal n'est pas une méthode nouvelle. Cependant, de nombreux groupes qui ont comparu devant le Groupe de travail ont soutenu que des dégrèvements fiscaux accrus pourraient beaucoup aider à encourager la formation spécialisée.

La formation professionnelle devrait avoir pour objectifs principaux de répondre à la demande de main-d'oeuvre qualifiée dans les métiers où il y a pénurie, d'améliorer la formation et de répartir le coût de la formation entre les employeurs. Il semble que la meilleure façon d'y parvenir serait d'adopter le système de cotisation-subvention. Les employeurs ont, par le passé, reçu une foule de dégrèvements fiscaux pour les inciter à assurer la formation des ouvriers, mais pourtant, beaucoup ne l'ont pas fait. Les employeurs se rendent bien compte de cet état de faits et la plupart de ceux qui ont comparu devant le Groupe de travail étaient d'avis qu'ils devraient faire davantage. Il faut adopter le principe que toutes les entreprises devraient participer à la formation, et le seul moyen d'y arriver consiste à adopter une certaine forme de cotisation-subvention.

Ce système de cotisation-subvention devrait être organisé de telle sorte qu'il y ait un conseil de la formation pour chacun des grands secteurs qui emploient des ouvriers spécialisés. À partir de là, chacun des conseils serait chargé de veiller à ce que la formation réponde aux normes minimales généralement acceptées dans tout le pays. La qualité de la formation serait évaluée dans chacun des secteurs (privé et public), et les collègues communautaires seraient également assujettis à des inspections rigoureuses. Les conseils de la formation seraient aussi chargés de veiller à ce qu'un nombre suffisant de travailleurs spécialisés reçoivent cette formation.

Le système de cotisation-subvention répartirait également le coût de la formation entre les employeurs. Tous les employeurs devraient verser une cotisation fondée sur leurs besoins de main-d'oeuvre qualifiée et sur le coût de la formation. Ces employeurs ne recevraient de subventions qu'après avoir satisfait aux normes et formé leur part de salariés. Cette méthode s'attaque à un problème particulièrement aigu au Canada: la

«piraterie» des ouvriers qualifiés. De nombreux employeurs ont témoigné qu'ils assureraient la formation d'un nombre d'ouvriers suffisant pour répondre à leurs besoins, pour s'apercevoir ensuite que d'autres employeurs qui n'offrent pas de formation viennent attirer chez eux leurs ouvriers par des salaires plus élevés ou de meilleurs avantages sociaux. Les petites entreprises, qui assurent ordinairement une bonne formation, sont souvent victimes d'actes de piraterie de la part d'entreprises plus importantes ou de méga-projets. C'est pour cette raison que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a préconisé que l'on étudie sérieusement le système de cotisation-subvention.

Tandis que le dégrèvement fiscal n'offre qu'une incitation, le système de cotisation-subvention comporte à la fois une pénalité et une incitation. Le système de dégrèvement fiscal pourrait continuer à laisser croire à de nombreux employeurs qu'il est plus avantageux d'enlever à d'autres des ouvriers qualifiés, car il n'inciterait pas un aussi grand nombre d'employeurs à assurer la formation que ne le ferait le système de cotisation-subvention. Il faut souligner que 300 000 employeurs (près du tiers de tous les employeurs) ne paient aucun impôt.<sup>1</sup> Bien que les incitations fiscales puissent être reportées pendant plusieurs années, ces incitations ne servent pas les meilleurs intérêts des petites entreprises, pour qui les rentrées de fonds constituent un problème. Bref, en vertu du système de cotisation-subvention, peu d'employeurs verseraient une cotisation sans assurer la formation nécessaire pour récupérer leur argent. C'est là le genre d'incitation dont ont besoin les employeurs pour assurer davantage de formation.

La coordination des programmes et la consultation entre le gouvernement, les syndicats et les entreprises seraient de beaucoup favorisées par le système de cotisation-subvention. Chacun des conseils de la formation de même qu'un conseil central de la formation seraient formés de représentants du patronat et du salariat, en nombre égal. Les employeurs et les salariés pourraient ainsi participer directement à la planification des programmes de formation et il en résulterait une consultation permanente entre les syndicats, les gouvernements et les entreprises quant à l'organisation et à la mise en oeuvre des programmes de formation.

Il faudrait recommander qu'un système de cotisation-subvention soit mis en oeuvre sur le plan national, et qu'il s'applique à tous les secteurs qui emploient des travailleurs spécialisés. Toute exception entraînerait le risque d'une formation de qualité inférieure de la part des employeurs ainsi exclus. L'aspect peut-être le plus avantageux du système de cotisation-subvention, c'est le fait qu'il pourrait assurer une formation de haute qualité, en cours d'emploi. En outre, les mêmes normes nationales pourraient s'appliquer aux milieux institutionnels.

1. «Employment Development in the Early 1980's—Policy and Programs», Rapport confidentiel d'Emploi et Immigration Canada, le 5 avril 1980.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**41** Il devrait y avoir un système d'incitation à la formation en cours d'emploi grâce à des subventions aux industries qui assurent la formation dans des domaines où il y a pénurie de compétences spécialisées. Cette mesure viendrait s'ajouter au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cependant, ces subventions ne seraient versées qu'à certaines entreprises choisies, dans toutes les régions du pays, aux fins de la formation, et dans bien des cas, on s'attendrait à ce que ces entreprises assurent une formation qui dépasse leurs propres besoins, pour s'appliquer à l'ensemble de l'industrie.

Le choix des entreprises qui assureraient la formation et celui des métiers qui seraient subventionnés en vertu de la recommandation qui précède serait fait par les conseils provinciaux et locaux de la main-d'oeuvre.

**42** Les politiques d'achat du gouvernement fédéral devraient comporter des exigences stipulant que, dans le cas de contrats importants, on accorde la préférence aux entreprises qui offrent des programmes de formation approuvés.

---

### DIVERGENCE D'OPINION 42

JIM HAWKES, DÉPUTÉ ET JOHN McDERMID, DÉPUTÉ

---

M. Hawkes et M. McDermid sont d'avis que le «respect des conditions des contrats gouvernementaux» ajoute une dimension non seulement nouvelle mais possiblement dangereuse dans les politiques d'achat du gouvernement (Recommandations 105 et 107).

M. Hawkes et M. McDermid ne s'opposent pas en principe à ce que le gouvernement ait recours aux politiques d'achat comme moyen d'atteindre des objectifs sociaux, mais ils croient que si le Canada doit s'orienter dans cette voie, il faut tout d'abord songer à élaborer une politique d'achat qui s'attaque en premier lieu à d'autres problèmes. À leur avis, une politique de préférence d'achat pourrait servir à combattre les disparités régionales; à aider les groupes socialement défavorisés, à encourager la petite entreprise et à raffermir davantage nos points forts éventuels, sur le plan commercial, et chacune de ces quatre fins qui sont souhaitables sur le plan social devrait être considérée comme plus importante que l'établissement de programmes de formation dans quelques entreprises.

---

## Instructeurs et enseignants

Même si l'on parvient à convaincre les employeurs ou à faire pression sur eux pour qu'ils assurent la formation en milieu de travail, le problème n'en sera pas résolu pour autant. Il restera toujours nécessaire d'augmenter le nombre d'instructeurs à l'intention des apprentis et autres stagiaires, et de s'assurer qu'on dispose d'un matériel perfectionné de formation.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**43** Il faudrait prendre des mesures destinées à inciter un plus grand nombre d'hommes de métier et de spécialistes à devenir instructeurs et enseignants à plein temps dans les écoles techniques et professionnelles. Par conséquent, il faudrait accorder une rémunération plus élevée ou une prime à ceux qui assurent la formation ou l'enseignement. Très souvent, il est difficile de recruter les enseignants ou de retenir leurs services parce qu'ils peuvent gagner davantage en pratiquant leur métier.

**44** Il faudrait prendre des mesures pour retenir les services de travailleurs plus âgés, au-delà de l'âge de la retraite au besoin, à titre d'instructeurs et d'enseignants à plein temps ou à temps partiel auprès des jeunes apprentis et des stagiaires qui entrent dans le métier.

**45** Les instructeurs et enseignants du secteur industriel devraient se voir accorder les congés dont ils ont besoin pour rester en contact avec l'aspect pratique de leur métier, pour se familiariser avec le nouveau matériel et avec les méthodes pédagogiques, et pour se recycler aux techniques nouvelles.

**46** En cas de nécessité, les employeurs devraient détacher, à mi-temps ou à temps plein, leurs instructeurs auprès des écoles de métiers et des écoles techniques afin d'aider à réduire la pénurie d'enseignants dans ces institutions.

**47** Afin de former le grand nombre d'étudiants qu'il faut pour répondre à nos besoins industriels, les gouvernements devraient offrir davantage d'incitations et d'aide en vue d'augmenter le nombre d'instructeurs, d'enseignants et de professeurs dans les collèges communautaires et les universités, y compris une aide au recyclage des enseignants dans les métiers ou spécialités qui deviennent périmés.

---



## Matériel et machinerie

Plusieurs témoins ont déclaré au Groupe de travail que les apprentis et les autres stagiaires doivent parfois être formés au moyen de matériel périmé. Dans bien des cas, cela signifie que leur formation ne sert pratiquement à rien. Dans toutes les régions du pays, de nombreux secteurs ont vivement recommandé de prendre les mesures nécessaires pour assurer la formation au moyen de matériel moderne et perfectionné et, dans la mesure du possible, pour veiller à ce que ce matériel soit partagé de façon à servir à la fois à la production et à la formation.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**48** On devrait prendre des mesures en vue d'inciter les entreprises à mettre leur matériel à la disposition des programmes de formation, en dehors des heures ouvrables et pendant les congés.

**49** Les gouvernements qui disposent de matériel dans certains secteurs de leurs activités devraient également prendre les mesures nécessaires pour que ce matériel serve à la formation en dehors des heures ouvrables et pendant les congés. Cette mesure serait tout particulièrement souhaitable dans le cas des organismes gouvernementaux comme le ministère de la Défense nationale, la GRC, Transports Canada et Environnement Canada, qui disposent d'installations dans de petites localités ou dans des régions éloignées.

**50** Le gouvernement et les autorités du secteur de l'enseignement devraient conclure des ententes avec les fabricants qui offrent des programmes de formation, afin de tirer un meilleur parti des instructeurs et du matériel qui servent à ces programmes. (La formation offerte par le fabricant est celle qu'assurent les entreprises relativement au mode d'utilisation et à la réparation des machines ou du matériel qu'elles vendent.)

**51** Les gouvernements devraient autoriser un amortissement accéléré dans le cas des entreprises qui utilisent leur matériel et leurs machines aux fins de la formation.

---

## La formation offerte dans la fonction publique

Le Groupe de travail s'est penché sur les programmes mis en oeuvre au sein du gouvernement fédéral, dans la plupart des cas sur une petite échelle, en vue de former des spécialistes pour les divers ministères et institutions. À cet égard, les membres du Groupe ont examiné les programmes de formation du ministère de la Défense nationale, des opérations douanières et de l'accise, du Collège des Pêcheries, du Collège de la Garde côtière, des ministères de l'Agriculture, de l'Énergie,

des Mines et des Ressources, des Travaux publics, de Transports Canada et du Conseil du Trésor.

Le gouvernement a signalé que dans certains métiers et professions, de même que dans certaines régions du Canada, il faisait lui-même face à de graves pénuries de main-d'oeuvre. Cette observation s'applique tout particulièrement aux domaines techniques et à l'ingénierie, et la pénurie est encore plus grave dans l'Ouest canadien, où s'exercent de fortes pressions pour attirer les fonctionnaires vers le secteur privé.

Le Groupe de travail a entendu certaines critiques exprimées dans diverses régions du pays, selon lesquelles les programmes de formation du gouvernement fédéral ne répondent pas aux normes établies dans plusieurs provinces, à l'égard des corps de métier et des programmes d'apprentissage. Cela signifie que bon nombre de fonctionnaires qui quittent le gouvernement fédéral ont besoin de recyclage et de perfectionnement. Dans certains cas, il leur est difficile de trouver un emploi par suite d'un manque de qualifications.

Le Groupe de travail a constaté que bien souvent, l'attitude du gouvernement envers le financement de la formation ressemble à celle du secteur privé. Trop souvent, il n'assure pas une formation générale et fondamentale dans des domaines de compétences polyvalentes, mais s'attache plutôt à former les fonctionnaires à des tâches particulières qui sont nécessaires à un moment précis dans certaines catégories d'emploi. Cette attitude semble être imputable au coût de la formation plutôt que d'être dictée par les avantages que pourraient retirer, à long terme, le gouvernement et l'économie canadienne.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**52** Le gouvernement devrait considérer la formation comme un investissement dans les services gouvernementaux et dans l'économie canadienne. Il devrait consacrer davantage de fonds à assurer une formation conforme aux normes nationales, dans des domaines de compétences polyvalentes, de sorte que les employés qu'il aura formés soient bien qualifiés pour des emplois dans le secteur privé.

**53** Le gouvernement fédéral devrait entreprendre un inventaire et une évaluation à l'échelle nationale, régionale et locale de tous ses programmes et de tous ses centres de formation, afin de s'assurer qu'ils sont utilisés au maximum. Ces centres et programmes de formation devraient être utilisés conjointement avec ceux du secteur privé, de manière à assurer une meilleure coordination de la formation au Canada.

---

## 8

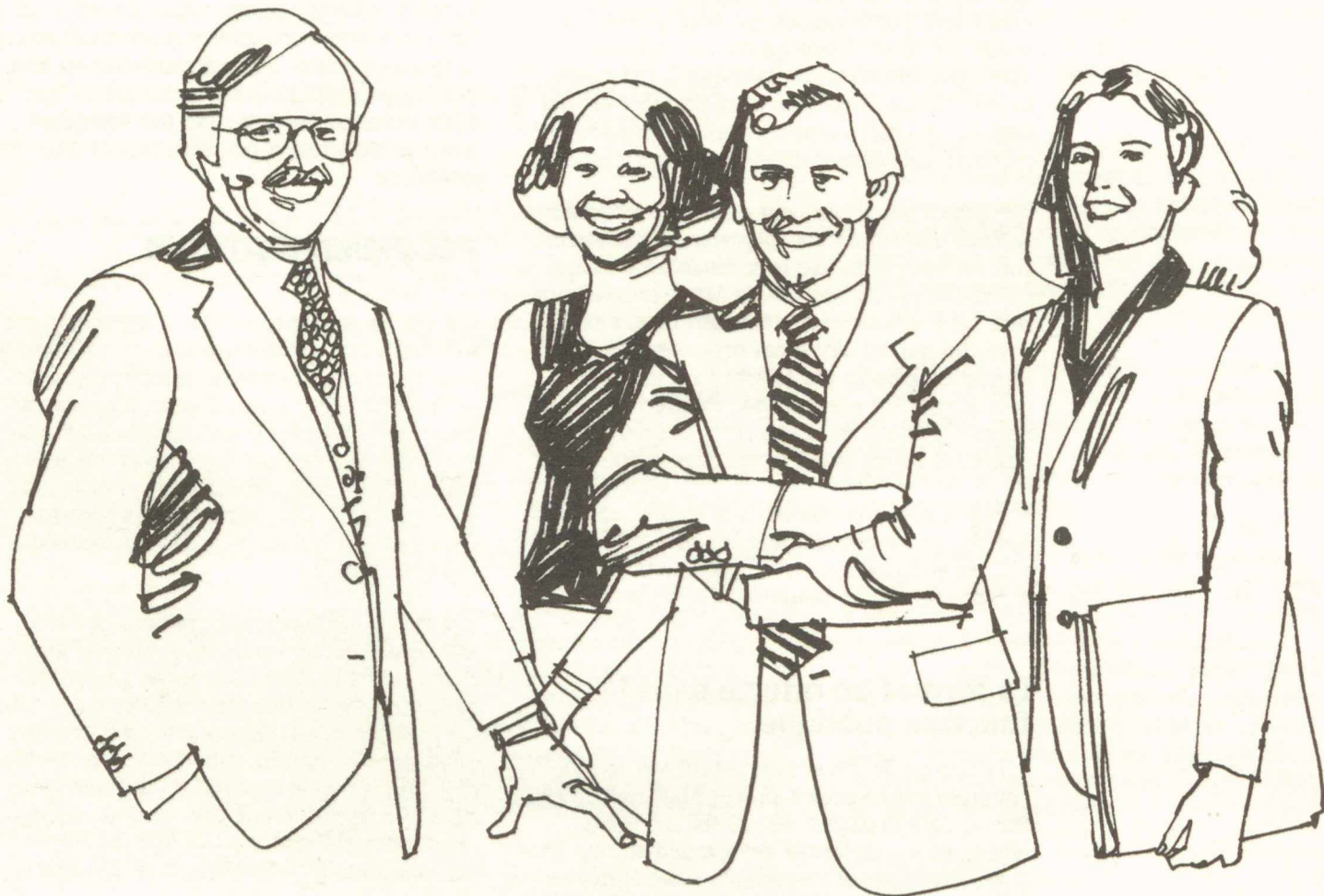
# La formation institutionnelle

**La formation institutionnelle devrait compléter la formation en industrie, en accordant une priorité plus élevée aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée**

## Formation institutionnelle post-secondaire

Même si le Groupe de travail et la majorité des témoins jugeaient qu'il fallait insister bien davantage sur la formation en cours d'emploi, cela ne signifie pas qu'il faille pour autant négliger la formation post-secondaire dans les maisons d'enseignement, ou lui retirer notre appui. La plupart des témoins ont vivement recommandé que la formation en industrie soit assortie d'un système solide et bien coordonné de formation institutionnelle, en particulier dans les écoles de métiers, les collèges techniques et les universités, auxquels il faut ajouter les nombreux cours offerts dans les collèges communautaires et les CEGEP.

Cependant, étant donné les pénuries croissantes de main-d'oeuvre spécialisée, les témoins ont recommandé que les cours offerts dans les collèges communautaires de même que dans les écoles de métiers et les écoles techniques soient davantage orientés vers les domaines où il y a actuellement pénurie et vers les métiers ou professions qui prendront un essor au cours des années 80 et 90. À cet égard, le Groupe de travail est d'accord avec les nombreux témoins qui recommandent vivement au gouvernement fédéral de maintenir son appui à l'enseignement post-secondaire.



Si le gouvernement fédéral devait, à l'heure actuelle, réduire son appui dans l'espoir que les provinces augmentent le leur, il mettrait gravement en danger l'avenir économique et industriel du Canada. Si le gouvernement est fermement convaincu que nous devons intervenir pour assurer une plus grande disponibilité de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, il n'a pas le choix: il doit continuer à financer l'enseignement post-secondaire.

De fait, des témoins ont fait remarquer qu'au cours des années 80 et 90, l'éducation permanente devrait faire partie intégrante de la vie des Canadiens. Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie, il sera indispensable pour les travailleurs d'acquérir une formation, de se recycler et de se perfectionner toute leur vie durant. Il y a déjà plus d'adultes que de jeunes dans les programmes d'enseignement de la Colombie-Britannique, et d'ici à la fin de la présente décennie, il en sera ainsi dans la plupart des provinces.

Le Groupe de travail a également entendu de nombreuses critiques à l'égard de la Loi fédérale sur la formation professionnelle des adultes. On juge que cette loi est trop rigide et, en particulier, qu'elle ne répond pas aux besoins des régions éloignées et de celles dont la croissance est plus lente.

De nombreux témoins ont déclaré que les programmes et politiques étaient fondés sur une analyse à grande échelle de l'économie, et qu'ils ne correspondent pas toujours à la situation qui règne dans leur région en particulier. Nous avons entendu à maintes reprises, dans toutes les régions du pays, des recommandations visant à offrir un plus vaste choix de cours, une période de formation plus longue, une plus grande souplesse dans les critères d'âge d'admissibilité, et une rigueur accrue dans l'enseignement. De plus, on a aussi vivement préconisé une plus grande participation, sur le plan local, aux prises de décisions relatives à l'application de la loi.

Le Groupe de travail formule les recommandations suivantes en vue d'appuyer la formation et l'enseignement post-secondaires dans les institutions.

## RECOMMANDATIONS

**54** Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme d'aide à l'enseignement post-secondaire.

**55** Lorsque le gouvernement fédéral participe directement au financement de l'enseignement post-secondaire, il devrait s'efforcer de s'assurer que les sommes versées servent aux fins auxquelles elles sont destinées et, en particulier, que l'on donne la priorité aux domaines où il y a aujourd'hui des pénuries qui persisteront au cours de la prochaine décennie.

**56** Les ministres du Conseil national de l'emploi et de la formation devraient examiner les façons dont cette aide pourrait être offerte aux universités, aux collèges communautaires, aux écoles de métiers, aux instituts professionnels et dans le cadre des programmes d'apprentissage.

**57** Le gouvernement fédéral devrait prévoir le financement, sur plusieurs années, de certains programmes de formation destinés à répondre aux besoins croissants, sur le plan national, de compétences pour lesquelles il y a pénurie de main-d'oeuvre et dont le pays a un urgent besoin, étant donné les politiques nationales. Autre solution: le gouvernement pourrait accroître le financement accordé à certains programmes de formation dans des domaines hautement spécialisés et dans lesquels il y a pénurie, comme la métallurgie, l'informatique et l'électronique appliquée. Ces fonds seraient mis à la disposition du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

**58** Les gouvernements et les maisons d'enseignement post-secondaire devraient s'efforcer de redistribuer les ressources pour favoriser les programmes offrant les meilleures perspectives d'emploi dans les années 80.

**59** Les gouvernements devraient favoriser l'aménagement d'instituts de technologie supérieure, comme les Southern et Northern Alberta Institutes of Technology, le Ryerson Polytechnical Institute et l'École de technologie supérieure de Montréal. À cette fin, on pourrait convertir des maisons d'enseignement qui sont actuellement sous-utilisées, ou encore ajouter aux établissements qui existent déjà. La formation ou l'enseignement prodigué dans ces instituts, dans des domaines comme ceux du génie, de la technologie, de la finance et de la comptabilité, de la conception de machines et de matériel et d'autres domaines où la demande est très forte, pourrait contribuer à réduire le rapport très élevé entre le nombre d'ingénieurs et le nombre de techniciens et de technologues. Cela permettrait d'utiliser à meilleur escient nos ressources en personnel hautement scolarisé et qualifié. Cependant, il faudrait s'assurer la collaboration des associations d'ingénieurs et d'autres organismes professionnels, afin de promouvoir le recours à ces technologues.

**60** Il faudrait accorder des crédits universitaires pour les programmes d'apprentissage et d'autres programmes de formation, de sorte que les travailleurs et autres participants à ces programmes puissent avoir un accès plus direct aux études supérieures et obtenir des diplômes ou certificats.

**61** Les collèges communautaires, CEGEP et instituts techniques devraient avoir les fonds voulus pour se procurer les machines et le matériel modernes nécessaires pour donner une formation efficace.

**62** On devrait faire preuve de plus de souplesse dans le cas des personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage, afin qu'elles puissent poursuivre leur éducation, se recycler ou se perfectionner. Elles devraient pouvoir continuer à toucher leurs prestations d'assurance-chômage de même que toute autre allocation de subsistance supplémentaire dont elles pourraient avoir besoin quand leurs études et leur formation ont trait à des domaines où il y a actuellement pénurie de compétences, ou à de meilleures perspectives d'emploi.

**63** Dans certaines régions du Canada où les subventions destinées à la formation en cours d'emploi ne peuvent être épuisées parce qu'il y a pénurie d'emplois, ces sommes devraient être réaffectées à la formation institutionnelle ou à d'autres types de formation disponibles.



**64** Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces en vue d'accroître l'aide à l'éducation de base des adultes et à l'éducation permanente lorsqu'elles se rattachent à l'alphabetisation, à la préparation à l'emploi et aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

**65** Les gouvernements doivent encourager l'accès à un système d'éducation permanente permettant aux travailleurs de s'inscrire à des cours leur vie durant. Ce système faciliterait le recyclage et le perfectionnement, de même que l'inscription tardive à des programmes de formation. Il devrait éliminer tous les obstacles qui empêchent les étudiants adultes de retourner aux études et de compléter leur formation ou de se recycler.

**66** Le gouvernement fédéral devrait encourager les employeurs et les salariés, grâce à des incitations fiscales intéressantes, à offrir ou à prendre respectivement des congés payés aux fins de la formation, du recyclage et du perfectionnement, quand ces programmes sont axés sur des domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, ou sur des perspectives d'emploi déterminées.

**67** Le gouvernement fédéral devrait collaborer plus étroitement avec les provinces et avec le secteur privé en vue d'organiser des colloques de perfectionnement à l'intention des professionnels et des techniciens. Ces colloques devraient porter, en particulier, sur les nouvelles méthodes d'enseignement, le nouveau matériel et les nouvelles techniques.

**68** Les gouvernements, les autorités de l'enseignement et les donateurs du secteur privé devraient revoir le financement qu'ils accordent à l'enseignement et à la formation, afin de s'assurer qu'il profite surtout aux facultés et disciplines qui seront le plus en demande au cours des années 80.

**69** Afin de veiller à ce que l'enseignement et la formation assurés dans les deux langues officielles dans l'ensemble du pays soient suffisants, le gouvernement fédéral devrait subventionner, là où le nombre le justifie, la mise sur pied et les programmes de collèges communautaires régionaux offrant l'enseignement dans la langue de la minorité locale, soit par lui-même, soit en collaboration avec les institutions dispensant l'enseignement dans la langue de la majorité.

Les Canadiens de toutes les régions du pays pourraient ainsi recevoir leur formation dans leur langue maternelle ou augmenter leur degré de bilinguisme pour accroître leur mobilité au pays.

## Loi sur la formation professionnelle des adultes

Les recommandations suivantes ont trait aux programmes de formation subventionnés par le gouvernement fédéral en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

### RECOMMANDATIONS

**70** Dans ses programmes de formation professionnelle, le gouvernement fédéral devrait être plus réceptif aux prises de décisions locales fondées sur l'apport des conseils communautaires et régionaux de placement.

**71** Les critères d'admissibilité aux programmes de formation professionnelle devraient tenir compte des besoins locaux et régionaux en ce qui touche l'âge, le niveau minimal de scolarité et le nombre minimal d'années de participation à la population active, de même que la durée et le choix de cours. Cette mesure devrait s'appliquer à la fois à la formation en industrie et à la formation institutionnelle. En deçà de certains paramètres, le pouvoir de modifier ces normes devrait être conféré aux conseils d'emploi locaux.

**72** Le gouvernement fédéral devrait éliminer tout critère relatif à l'âge de même que tout critère absolu de scolarité minimale pour l'inscription à des programmes de formation institutionnelle. Il devrait aussi renoncer à exiger que les requérants aient quitté l'école ou soient sur le marché du travail depuis au moins un an. Il devrait également prévoir davantage de cours dans des matières fondamentales, de cours d'alphabetisation et de cours de préparation à l'emploi, dans le cadre de ce programme.

**73** Afin d'assurer plus de stabilité à la planification ainsi qu'une meilleure continuité du personnel affecté aux programmes offerts en application de la Loi sur la formation professionnelle, les contrats de formation ne devraient pas avoir à être renouvelés chaque année. Ils devraient être prolongés sous réserve d'un préavis d'un an pour ce qui est des changements proposés dans le montant global disponible pour la formation, et d'un préavis d'au moins trois mois pour ce qui est de légères modifications des conditions du contrat.

**74** La Loi sur la formation professionnelle des adultes devrait être modifiée de façon à autoriser, en plus des contrats de formation avec des employeurs, des contrats passés avec des écoles ou collèges privés, des organismes bénévoles à but non lucratif et des syndicats, quand ceux-ci offrent des programmes qui satisfont aux normes.

**75** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre le Programme d'amélioration de la formation, afin d'aider les maisons d'enseignement post-secondaire à acquérir du matériel didactique et des programmes reliés aux domaines où il y a pénurie de compétences.

## RECOMMANDATION SPÉCIALE

Le 29 mai 1981, après le début des audiences du Groupe de travail, le gouvernement a déposé le projet de loi C-67, modifications à la Loi sur la formation professionnelle des adultes (n° 2). Comme ce projet de loi traite de certaines des recommandations contenues dans le présent rapport, le Groupe de travail recommande que le projet de loi soit modifié de manière à tenir compte des propositions du présent chapitre.

## Enseignement coopératif

De nombreux témoins se sont dits favorables au concept de l'enseignement coopératif. Il s'agit d'un système grâce auquel l'étudiant alterne entre des cours dans une maison d'enseignement et des stages de travail. Au Canada, on trouve des exemples de ce genre d'enseignement à l'Université de Waterloo et à l'Université de Sherbrooke. Plusieurs collèges communautaires offrent également ce genre de programmes coopératifs, et certaines écoles secondaires commencent même à en faire l'expérience. Le principal avantage de ce système, c'est qu'il assure à l'étudiant à la fois une formation théorique et une formation pratique.

Quand l'étudiant obtient son diplôme ou son certificat, il a déjà une bonne dose d'expérience concrète et il intéresse beaucoup plus son employeur éventuel. L'enseignement coopératif a fait l'objet de nombreux éloges de la part de tous les groupes: employeurs, salariés, étudiants, enseignants et fonctionnaires. Le Groupe de travail a conclu qu'on devrait donner plus d'ampleur à ce modèle d'enseignement et de formation.

Les principales difficultés que pose l'enseignement coopératif tiennent d'abord à son coût, qui est plus élevé que celui de l'enseignement traditionnel. Pour que le programme soit vraiment efficace, la maison d'enseignement doit avoir un personnel chargé de rechercher des emplois pour les étudiants puis, par la suite, de s'enquérir des progrès de l'étudiant auprès de l'employeur. Deuxièmement, toutes les maisons d'enseignement ne pourraient pas adopter le système d'enseignement coopératif, du fait qu'il n'y aurait pas assez d'emplois pour tous les étudiants.

Enfin, il est évident que toutes les disciplines ne se prêtent pas aussi bien à l'enseignement coopératif. Il semble très efficace dans les domaines de l'ingénierie, de la gestion, des soins infirmiers, du travail social et d'autres encore, mais il ne serait peut-être pas aussi avantageux dans les études plus abstraites ou classiques.

## RECOMMANDATIONS

**76** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre des programmes d'aide à l'enseignement coopératif, puisque ce modèle d'enseignement est plus coûteux que le modèle traditionnel et qu'il exige des crédits supplémentaires pour la recherche d'emplois à l'intention des étudiants et pour la surveillance de leur travail dans le commerce et l'industrie.

**77** Le gouvernement fédéral devrait inciter les employeurs à offrir davantage de stages aux étudiants du programme coopératif, possiblement au moyen d'incitations fiscales ou de dégrèvements.

**78** En 1981, le gouvernement fédéral offre environ 750 postes à des stagiaires de l'enseignement coopératif. Afin de donner l'exemple au secteur privé et d'affirmer encore davantage son engagement à l'égard du système d'enseignement coopératif, le gouvernement devrait accroître de beaucoup le nombre de postes qu'il offre aux stagiaires dans les divers ministères et organismes, de même que dans les sociétés de la Couronne.





## 9

# Programmes de soutien

## Afin de favoriser la formation et le recyclage, il faut accorder aux stagiaires et à leur famille l'aide dont ils ont besoin

Afin d'inciter les chômeurs et ceux qui exercent des métiers désuets à suivre des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, il faut instaurer les programmes d'aide qui s'imposent en vue de leur permettre de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, au cours de périodes de formation prolongées. Au cours des témoignages, on a cité de nombreux exemples de chômeurs qui

restaient inscrits à l'assurance-chômage ou au bien-être social parce qu'il leur serait impossible de subvenir aux besoins de leur famille pendant la période de formation. Dans d'autres cas, des personnes qui s'étaient inscrites à des cours de formation ont dû abandonner en cours de route en raison de leur coût élevé.





Si notre pays veut avoir la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin pour améliorer son niveau de vie et pour concurrencer les autres pays industrialisés, il doit se doter d'un système qui encourage et soutient le recyclage et le perfectionnement continus pour ne pas se laisser distancer par les progrès rapides de la technologie. Ce système de soutien devrait prévoir, notamment, des allocations de subsistance suffisantes pour le stagiaire et sa famille, des services de garderie pour les enfants, des allocations de déplacement entre le domicile et le lieu de formation, ainsi que des allocations de logement lorsque le stagiaire doit aller suivre ces cours de formation dans une autre ville.

De plus, les gouvernements et le secteur privé devraient revoir leurs programmes de bourses et de prêts pour s'assurer qu'ils s'adressent à la clientèle voulue et qu'ils sont offerts pour tous les genres d'enseignement et de formation post-secondaires. Ils devraient être offerts aux apprentis et aux étudiants adultes, aussi bien qu'aux jeunes étudiants des universités. Ces subventions devraient, dans tous les cas, être considérées comme un investissement dans notre économie et dans la personne, et non pas simplement comme une aide financière ou un paiement de péréquation.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**79** Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations de subsistance accrues aux personnes qui suivent des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement, afin que ces allocations puissent couvrir les frais essentiels de subsistance des stagiaires et de leur famille.

**80** Il est essentiel que soient instaurés des programmes de garderie adéquats afin que les parents, et surtout les parents célibataires, puissent y envoyer leurs jeunes enfants pendant qu'ils suivent des cours de formation, de recyclage et de perfectionnement.

**81** Le gouvernement fédéral devrait offrir des allocations suffisantes de séjour et de déplacement aux stagiaires qui doivent parcourir une distance considérable pour aller suivre un programme de formation, surtout si ce programme est organisé dans une autre ville.

**82** Le Programme canadien de prêts aux étudiants devrait être remanié de manière à s'appliquer à tous les cours accrédités de recyclage et de perfectionnement offerts dans les maisons d'enseignement ou dans l'industrie. La priorité la plus élevée devrait être accordée à ceux qui suivent des cours de formation dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée ou susceptibles d'offrir un plus grand nombre de possibilités d'emploi dans les années 80.

**83** Le gouvernement fédéral devrait revoir tous ses programmes de bourses et de financement de chaires universitaires, afin de mieux les adapter aux besoins particuliers de l'industrie et du commerce, tout en tenant compte des secteurs où il y a pénurie de compétences.

**84** Les gouvernements devraient inciter le secteur privé à revoir ses programmes de bourses dans la même optique qu'à la recommandation 83.

**85** Le gouvernement et le secteur privé devraient envisager la possibilité d'instaurer des programmes de prêts-subventions pour des cours de formation dans des métiers ou des professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre, à condition que le bénéficiaire de ce prêt-subvention travaille pour l'employeur prêteur pendant une période déterminée (deux ou trois ans peut-être) après l'obtention de son diplôme. Dans le cas contraire, il serait tenu de rembourser le prêt.

**86** Le gouvernement fédéral devrait établir la liste des principales bourses privées et publiques, et diffuser largement cette liste dans tout le pays, notamment par l'intermédiaire de la banque d'emplois des Centres d'emploi et d'autres véhicules afin que les Canadiens puissent être mieux informés de l'existence de ces bourses et qu'ils en profitent davantage.

**87** Si l'on doit accorder une plus grande priorité aux métiers spécialisés, on devrait offrir des bourses aux apprentis et aux stagiaires des domaines techniques comme on en offre à ceux qui poursuivent des études post-secondaires.

**88** Afin d'encourager les travailleurs à prendre des congés de formation ou de recyclage, le gouvernement fédéral devrait créer un "régime d'épargne éducation", semblable au REER ou au REEL et à d'autres formes d'abris fiscaux afin que les travailleurs, à n'importe quel moment de leur vie professionnelle, puissent mettre de côté une certaine somme qui serait exempte d'impôt à condition qu'elle serve, plus tard, à payer des cours de formation ou des frais afférents à la formation.

---

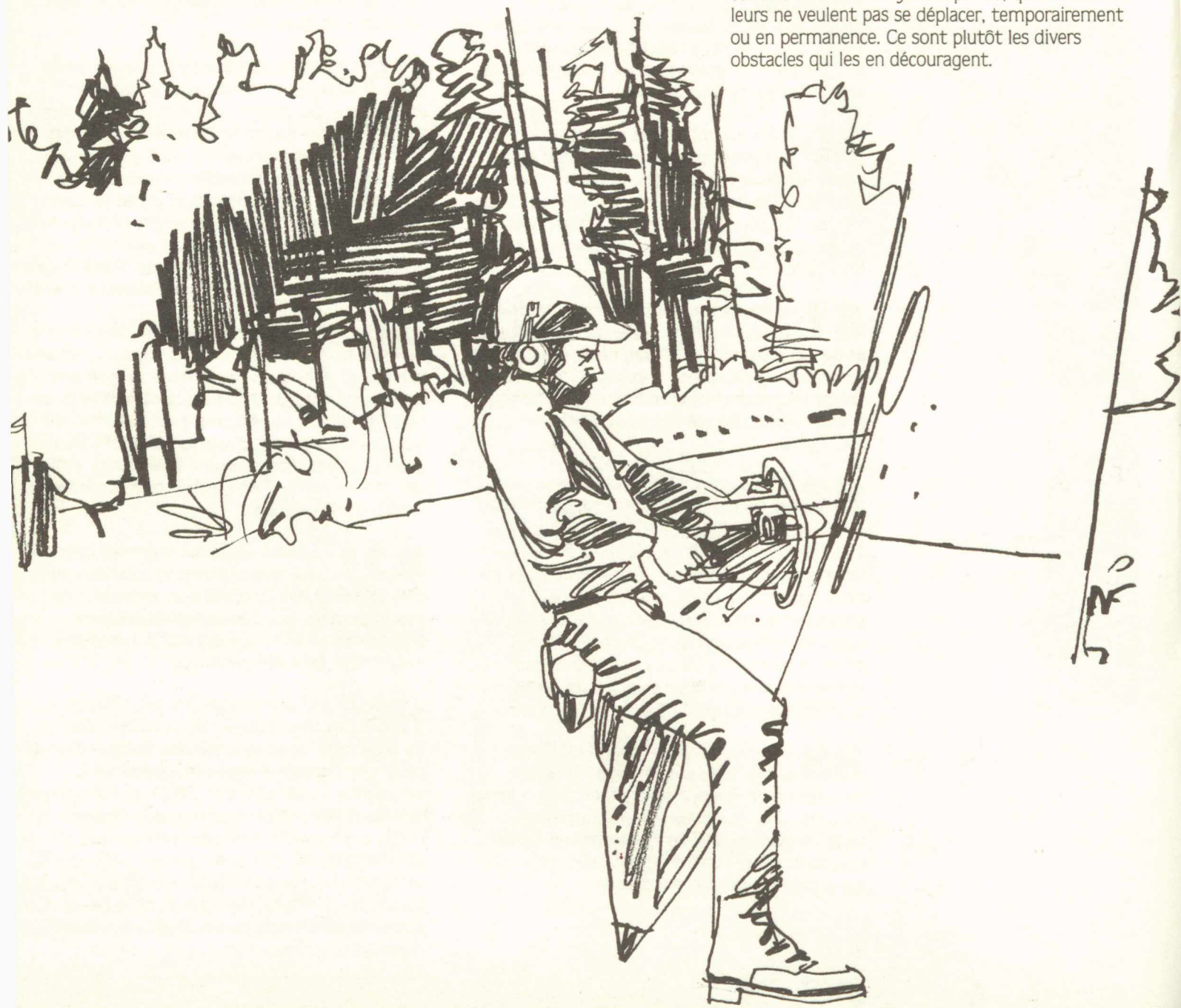
# 10

## Mobilité, immigration et horaires variables

### Nous devons encourager la recherche de possibilités d'emploi dans un nouveau milieu

La formation constitue évidemment le principal moyen de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée dans les divers métiers et professions. Cependant, il ne faudrait pas négliger le rôle des programmes de mobilité de la main-d'oeuvre, de l'immigration et des politiques d'horaires variables dans le maintien d'effectifs de travail bien équilibrés.

La mobilité d'emploi a été une des principales questions soulevées par les témoins. Plus de cinquante témoins, représentant des employeurs et des salariés de toutes les régions du Canada, ont déclaré qu'un grand nombre d'obstacles s'opposent au déplacement des salariés d'un lieu de travail à l'autre, réduisant ainsi leurs chances de se trouver un meilleur emploi. De nombreux témoins ont fait valoir qu'il est faux de prétendre, comme le veut un mythe répandu, que les travailleurs ne veulent pas se déplacer, temporairement ou en permanence. Ce sont plutôt les divers obstacles qui les en découragent.



Tout au long des audiences, les témoins s'entendaient généralement pour affirmer qu'il faut instaurer des programmes d'incitation motivant les employés à faire preuve d'une plus grande souplesse quant à leur lieu de travail. Ces incitations devraient laisser au travailleur la liberté de choix. Toute politique visant à accroître la mobilité doit reconnaître que la décision de se déplacer résulte d'un choix personnel. Pour que ces incitations aient l'effet souhaité, ils doivent être intéressants pour les travailleurs.

Une population active compétente et mobile est un élément-clé de la reprise économique de notre pays. Au cours des dix prochaines années, il pourrait y avoir un fort déplacement de population des régions à croissance économique lente aux régions en plein essor. Selon les prévisions actuelles, une bonne partie de cet essor surviendra dans l'Ouest et dans le Nord.

Contrairement aux grandes migrations d'autrefois, on aura cette fois besoin de travailleurs spécialisés et non pas de travailleurs non qualifiés. Si nos recommandations relatives à la formation sont acceptées par le gouvernement, le patronat et les syndicats, il faudra alors qu'elles soient accompagnées d'un train de mesures positives et raisonnables pour favoriser la mobilité qui s'imposera.

## RECOMMANDATIONS

**89** On devrait autoriser le simple contribuable, tout comme les entreprises, à considérer toutes les dépenses raisonnablement engagées pour la recherche d'un emploi et le réemménagement temporaire ou permanent comme des dépenses nécessaires à la production d'un revenu ultérieur. Les contribuables devraient pouvoir choisir de déduire ces dépenses de leur revenu en une seule fois, ou de les étaler sur plusieurs années d'imposition, selon la solution la plus avantageuse pour eux.

(a) Les dépenses engagées dans la recherche d'un emploi devraient comprendre notamment les frais de transport, les repas pris à l'extérieur, les appels interurbains, les frais d'affranchissement, de papier à lettre et de reproduction de curriculum vitae.

(b) Tous les travailleurs, qu'ils soient représentants de commerce ou ouvriers de la construction, qui doivent se déplacer ou établir un ou plusieurs domiciles secondaires afin de gagner leur vie, devraient être autorisés à déduire toutes ces dépenses supplémentaires de leur revenu imposable.

(c) Lorsque l'employeur rembourse au salarié une partie ou la totalité de ces dépenses, y compris le logement et les repas, ce remboursement devrait être considéré comme une dépense de l'entreprise, et non pas comme un revenu du bénéficiaire.

Les déplacements sont, en soi, générateurs d'activité économique. Le transport de personnes et de marchandises, la construction de nouveaux logements et la création d'entreprises et de services auxiliaires constituent autant d'activités économiques qui créeront une demande de travailleurs spécialisés. De plus, la présence du travailleur qu'il faut, au bon endroit et au bon moment, est un élément capital de la productivité. Au cours de la décennie qui vient, il est impérieux que les politiques générales favorisent la mobilité en réduisant les entraves et en accordant des incitations qui soient efficaces. Un changement de domicile provoque souvent un stress qui entraîne une sorte de choc culturel, une impression de malaise dans un milieu de vie encore inconnu. Le Groupe de travail est convaincu que si l'on ne prend pas les mesures radicales qui s'imposent, les migrations nécessaires ne se produiront pas.

(d) Les dépenses engagées lors d'un déménagement permanent sont souvent considérables en raison des distances qui séparent les régions à faible croissance des régions à forte croissance, et en raison également de l'écart dans le coût de la vie entre ces régions. Outre les dispositions des alinéas précédents, on devrait prévoir une disposition fiscale spéciale pour tenir compte de l'écart considérable dans le coût des logements. Nous proposons que lorsque le coût de l'habitation dans le nouveau milieu est, en moyenne, d'au moins 20 pour cent supérieur à celui de la localité d'origine, le contribuable soit autorisé à déduire chaque année, pendant cinq ans, le cinquième de cet écart. Lorsque l'employeur est disposé à aider ses employés en leur accordant des prêts sans intérêt, ou à un faible taux d'intérêt, ces avantages ne devraient pas être considérés comme un revenu.

**90** Les régimes de retraite, les programmes d'indemnisation des accidents du travail, les régimes d'assurance-maladie et les prestations d'assurance-chômage sont loin d'être les seuls programmes de ce genre à imposer des conditions portant sur le lieu de domicile. Une des premières tâches du Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait consister à accroître la transmissibilité des prestations, de manière à faciliter la mobilité.

**91** Le gouvernement fédéral devrait immédiatement abolir toute exigence relative au lieu de domicile, dans les concours de dotation de postes dans la fonction publique. Le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait également intervenir le plus rapidement possible pour que ces mêmes obstacles soient supprimés au niveau des concours de dotation en personnel dans la fonction publique provinciale.

**92** Les nouveaux projets d'envergure, qui emploieront au moins 500 personnes, devraient être considérés comme des cas d'exception nécessitant une étroite collaboration entre le patronat, les syndicats et les gouvernements fédéral et provinciaux. Leurs promoteurs devraient être tenus de déposer, avant l'approbation du projet, un plan des besoins en ressources humaines les obligeant, dès le début, à recruter et à former de la main-d'oeuvre locale, dans toute la mesure du possible. Les gouvernements devraient ensuite collaborer avec eux à l'élaboration d'un contrat conçu en fonction de la situation. Ces contrats devraient déterminer les modalités de la formation, de la mobilité ou des concessions fiscales spéciales qui permettront de veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de travailleurs canadiens qualifiés qu'on puisse affecter à ce projet. Cela peut comprendre l'adoption de mesures facilitant la mobilité temporaire de sorte que les ouvriers puissent se rendre jusqu'au chantier, y travailler pendant plusieurs semaines de suite, vivre dans des locaux temporaires sans frais et recevoir une certaine aide pour rentrer périodiquement dans leur foyer.

**93** Pour produire leurs effets, les subventions de mobilité devraient être accrues et offertes aux chômeurs qui sont disposés à se déplacer vers les régions où il y a pénurie de main-d'oeuvre.

**94** Le programme actuel de mobilité du gouvernement fédéral stipule notamment que «l'affectation doit se faire dans la région la plus proche». À notre avis, l'aide à la mobilité devrait être offerte pour n'importe quelle région du Canada, mais en accordant la priorité aux déplacements se faisant à partir de régions où l'excédent de main-d'oeuvre est le plus fort, vers les régions où la pénurie est la plus grande, quelle que soit la distance.

**95** Le gouvernement fédéral devrait accroître ses affectations budgétaires au titre de l'aide à la mobilité et envisager un ensemble de subventions et de prêts. Le Groupe de travail serait en faveur de verser des subventions pour aider les travailleurs à recevoir une formation et ensuite, au besoin, prévoir un ensemble de subventions et de prêts qui aideraient les gens à recevoir une formation près de leur domicile, tout en les encourageant à se déplacer ensuite vers les régions où les perspectives d'emploi à long terme sont favorables.



**96** Afin de favoriser la mobilité, le Conseil des ministres de l'emploi et de la formation devrait s'efforcer d'uniformiser le plus possible les exigences des provinces en matière de qualification professionnelle et de formation. Une des priorités devrait consister à étendre le programme du Sceau rouge à un plus grand nombre de métiers.

**97** Dans les régions éloignées et dans le Nord, les syndicats, le patronat et le gouvernement doivent collaborer à la formulation de conventions collectives et de lois qui s'appliquent au marché local de la main-d'oeuvre. Ils doivent tenir compte des besoins de formation des travailleurs de l'endroit et de la nécessité pour eux d'avoir accès aux travaux effectués dans la région, et éviter d'imposer aux régions nordiques des normes valables dans le Sud. À titre d'exemple, il est ridicule, sur le plan financier, d'obliger un habitant des Territoires du Nord-Ouest à se rendre à Winnipeg pour s'inscrire au bureau d'embauche syndical, ou quelqu'un du nord de l'Alberta à se rendre au siège social d'une entreprise, à Calgary, pour postuler un emploi à Fort McMurray.

**98** Les cours de langue offerts par le gouvernement fédéral aux immigrants et aux réfugiés de même qu'à leur famille devraient être offerts à tous les Canadiens qui vont s'installer dans des régions où la langue parlée le plus souvent n'est pas celle qu'ils parlent chez eux. Il faudrait offrir des cours d'anglais aux Canadiens francophones et à leur famille qui vont s'installer à Calgary, de même qu'on devrait offrir des cours de français aux Canadiens anglophones qui quittent Calgary pour s'installer à Québec.

**99** On devrait encourager les gouvernements provinciaux et les commissions scolaires à offrir, lorsque le nombre d'élèves le justifie, des programmes scolaires publics en anglais ou en français, ou dans les deux langues. Les enfants ont souvent du mal à s'adapter à un nouveau milieu et lorsque le milieu d'accueil est sensible à leurs besoins, les familles sont plus susceptibles de rester et de s'intégrer.

**100** Le Groupe de travail recommande aux gouvernements provinciaux d'offrir l'enseignement en français et en anglais dans tout le réseau d'enseignement. Un bilinguisme répandu favoriserait la mobilité des Canadiens, aussi bien au pays qu'à l'étranger.

**101** Toute modification des politiques générales touchant la mobilité doit s'accompagner d'un programme adéquat d'information du public, si elle doit porter fruit. Il faudrait mettre en oeuvre des programmes d'information sur la politique de mobilité, les emplois offerts, de même que la nature du nouveau milieu et les services qu'on y trouve. Par contre, une campagne nationale d'information destinée à expliquer une modification apportée au programme de mobilité de la main-d'oeuvre serait du gaspillage. On obtiendrait davantage de résultats à meilleur compte en assurant la promotion de ce programme dans les régions où il y a un excédent de main-d'oeuvre, lorsqu'on sait qu'il y a dans ces régions les hommes de métier qualifiés dont une autre région a besoin.

## Immigration

Les employeurs ont compté trop largement et trop longtemps sur l'immigration pour satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.

Les employeurs sollicitent souvent la permission d'importer de la main-d'oeuvre spécialisée, notamment dans les métiers de la construction, du montage et de l'usinage, mais cela à la toute dernière minute, ordinairement juste après qu'ils aient obtenu un nouveau contrat. En s'en remettant à un régime cyclique «d'abondance et de famine» qui dépend des contrats, on décourage la formation mais on encourage la dépendance envers l'immigration. Le besoin «urgent» de personnel spécialisé, qu'ils viennent de découvrir, porte les employeurs à faire pression sur Emploi et Immigration Canada pour que celui-ci rende rapidement sa décision et les autorise à importer de la main-d'oeuvre. Très souvent, ces entreprises n'ont pas fait beaucoup de démarches pour trouver de la main-d'oeuvre au Canada, si même elles en ont cherché. L'urgence du besoin de main-d'oeuvre de ces employeurs limite la portée des recherches de travailleurs canadiens par Emploi et Immigration Canada.

La mise en oeuvre et le maintien d'une planification des ressources humaines de la part des entreprises contribueraient à une meilleure satisfaction de leurs besoins en ressources humaines.

On a proposé que les entreprises planifient leurs ressources humaines en intégrant des projections de leurs besoins en main-d'oeuvre spécialisée pour une période de cinq ans, à titre de mesure nécessaire à l'obtention de l'autorisation d'Emploi et Immigration Canada d'importer de la main-d'oeuvre spécialisée.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**102** Les entreprises qui veulent importer de la main-d'oeuvre spécialisée devraient être tenues d'établir un programme de formation qui assurerait la disponibilité de travailleurs canadiens qualifiés pour l'avenir et, dans la mesure du possible, de déposer des prévisions de cinq ans quant à leurs besoins en main-d'oeuvre.

**103** Une politique de «priorité aux Canadiens» est essentiellement bien fondée, mais dans certains cas, elle peut avoir des répercussions néfastes, à long terme, dans certains groupes très spécialisés ou particuliers. La science, la culture et les progrès technologiques sont des phénomènes mondiaux et un pays peu peuplé comme le nôtre doit faciliter les échanges outre-frontière de travailleurs et d'étudiants.

---

### Travail à temps partiel, partage du travail et retraite variable

Ceux qui préconisent le partage du travail ou l'usage plus répandu du travail à temps partiel le font pour diverses raisons.

Un groupe de salariés primaires veut un assouplissement du marché du travail parce que les revenus de ces travailleurs sont assez importants pour qu'ils puissent se permettre de songer aux loisirs plutôt qu'à gagner davantage.

Un autre groupe, que l'on qualifie souvent de salariés «secondaires», préconise un usage plus répandu de l'emploi à temps partiel parce que, pour diverses raisons, ces salariés ne souhaitent pas ou ne peuvent pas travailler à temps plein.

Un troisième groupe, celui des personnes âgées, préconise le recours au partage du travail. Dans ce groupe, on trouve deux points de vue différents. Il y a tout d'abord celui du travailleur d'un certain âge, qui a décidé de prendre sa retraite mais qui préfère s'y préparer peu à peu, en continuant à travailler à temps partiel. Le deuxième groupe de travailleurs âgés est formé de ceux qui préfèrent continuer à travailler à temps partiel après 65 ans. Enfin, il y a un groupe beaucoup moins homogène qui préconise le partage du travail afin de multiplier les possibilités d'emploi pour certains groupes particuliers, comme les femmes et les handicapés.

---

## RECOMMANDATION

---

**104** La politique générale relative à la retraite variable, au travail à temps partiel et au partage du travail devra être révisée au cours de la présente décennie. Il faudrait éliminer tout obstacle qui empêche des personnes qualifiées d'accepter un emploi.

En particulier, nous sommes d'avis qu'il faudrait recruter des hommes de métier d'un certain âge pour former, du moins à temps partiel, des jeunes travailleurs. Nous assisterons également à des ralentissements économiques dans certaines industries, et le partage du travail pourrait être la solution au problème de la dispersion de la main-d'oeuvre qualifiée. La production peut recommencer dès la reprise de l'économie.

Le partage du travail et le travail à temps partiel offrent aussi des avantages pour ceux qui sont en formation, qui ont des enfants à élever, ou qui veulent faire du bénévolat et s'occuper d'oeuvres philanthropiques.

---

## DIVERGENCE D'OPINION

DAVID ORLIKOW, DÉPUTÉ

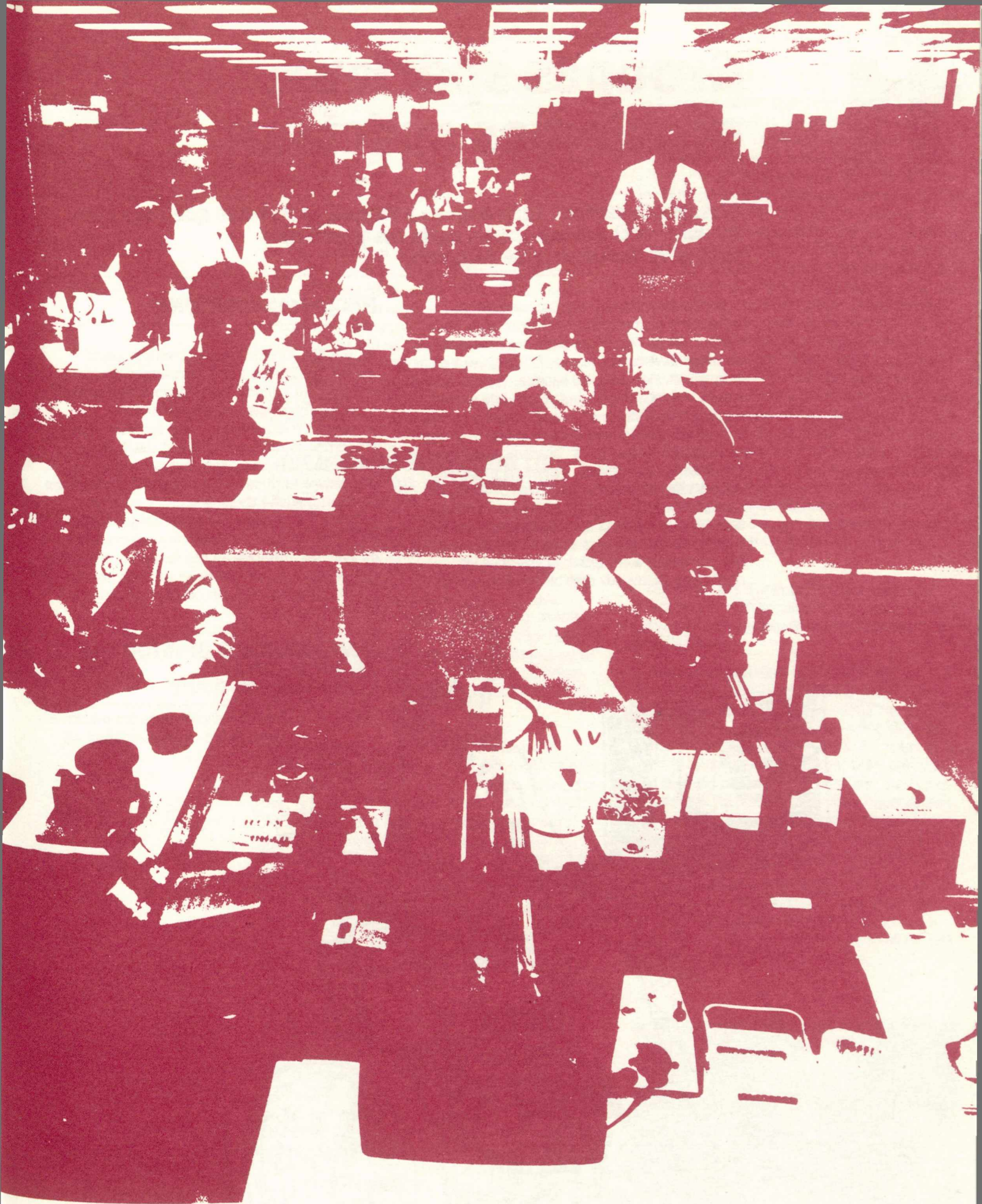
---

### Mobilité, immigration et horaires variables

Le présent rapport accepte presque sans remise en question le vaste déplacement démographique, des régions à croissance lente aux régions à forte croissance économique au Canada. On estime, dans certaines études, que le nombre d'emplois offerts pourrait atteindre 400 000. Il en résulterait soit une migration massive de Canadiens, soit une forte immigration en période de chômage considérable. Les effets de ce vaste déplacement de travailleurs, avec leurs familles, vers des villes et localités établies de longue date n'ont fait l'objet d'aucune étude de la part du présent Groupe de travail ni de tout autre groupe. Serait-il possible de rapprocher les emplois des travailleurs plutôt que de faire l'inverse? Encore là, nous n'avons pas vraiment envisagé cette possibilité.

Il faudrait étudier les moyens de favoriser la mobilité temporaire plutôt que la migration permanente. L'autorisation des services de l'immigration ne devrait être accordée qu'après avoir offert aux Canadiens une juste rémunération, de même que des allocations de déplacement et de séjour.

Si l'on veut vraiment encourager les travailleurs canadiens à quitter leur foyer pour accepter un emploi temporaire, il faudrait prévoir un programme d'allocations de sorte que lorsque les employeurs offrent des allocations ou avantages au travailleur, y compris l'hébergement et les repas, ces allocations ou avantages soient perçus comme une dépense de l'entreprise et non pas comme un revenu gagné par celui qui en bénéficie. Toutes les allocations de séjour ou de déplacement des salariés devraient être considérées comme **non-imposables**, et non pas comme des frais déductibles en vertu de nos lois fiscales.



## 11

# Groupes spéciaux... problèmes spéciaux

**Certains Canadiens font face aux mêmes problèmes que tous ceux qui se cherchent un emploi mais ces problèmes sont plus vastes et plus fréquents**

Le Groupe de travail a reçu de nombreux mémoires et entendu quantité de témoignages portant sur les problèmes particuliers d'emploi auxquels doivent faire face les femmes, les Indiens et autres autochtones, les handicapés et certains groupes minoritaires. On a fait valoir de solides arguments qui militent en faveur d'une intervention beaucoup plus intense dans le but de trouver des emplois valables à ces Canadiens, non seulement par souci de justice, mais aussi parce que notre situation économique l'exige. Si le Canada veut combler tous les postes hautement spécialisés qui seront offerts dans les années 80 et 90, il doit s'assurer que tous les candidats éventuels ont été formés à ces tâches et que tous les obstacles à l'accès aux emplois ont été éliminés.

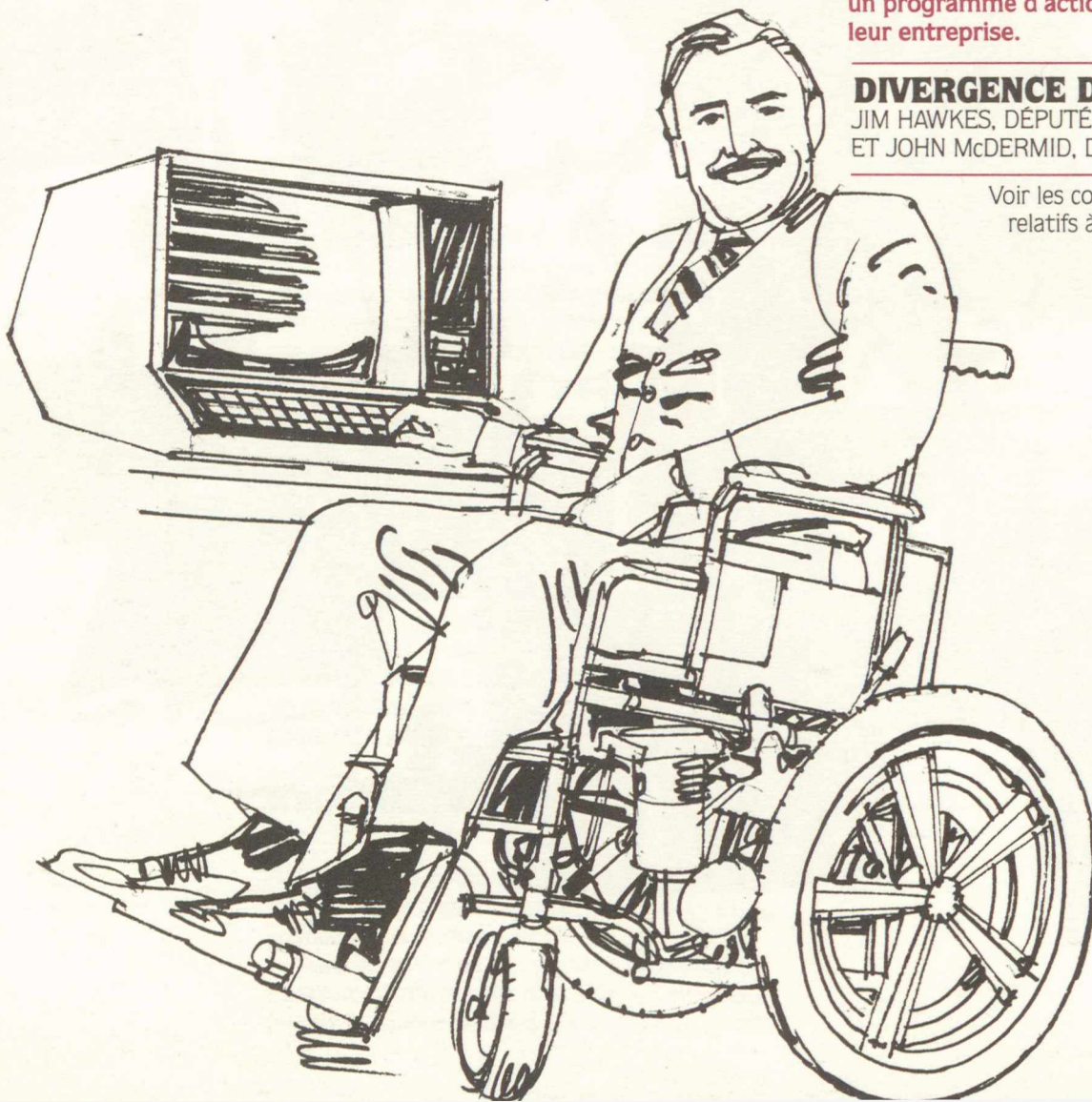
## RECOMMANDATIONS

**105** Afin de tirer le meilleur parti possible des ressources de main-d'oeuvre du Canada, nous devons intensifier considérablement nos efforts dans le domaine de la formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés. Le gouvernement fédéral devrait préconiser la mise en oeuvre d'un programme d'action positive dans le secteur privé et adopter une politique d'achat selon laquelle il ne passerait de contrats de sous-traitance qu'avec les employeurs qui respectent le code des droits de la personne et qui ont instauré un programme d'action positive au sein de leur entreprise.

## DIVERGENCE D'OPINION 105

JIM HAWKES, DÉPUTÉ  
ET JOHN McDERMID, DÉPUTÉ

Voir les commentaires des minorités relatifs à la recommandation 42.





**106** Les gouvernements doivent donner l'exemple au secteur privé en intensifiant leurs propres programmes de promotion des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés, au sein de leurs ministères et organismes et dans les sociétés de la Couronne.

**107** Afin d'élaborer des programmes efficaces d'action positive et des politiques d'achat qui s'y conforment, on doit faire un vaste effort pour offrir aux femmes, aux autochtones, aux minorités et aux handicapés les programmes d'alphabétisation, de préparation à l'emploi et d'intégration au milieu de travail qui les rendront admissibles aux divers programmes de formation et de recyclage destinés à pallier les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée et à tirer parti des perspectives d'emploi pour les années 80.

#### DIVERGENCE D'OPINION 107

JIM HAWKES, DÉPUTÉ ET JOHN McDERMID, DÉPUTÉ

Voir les commentaires des minorités relatifs à la recommandation 42.

**108** L'administration et le contrôle des programmes d'action positive exigeront des données beaucoup plus précises en ce qui concerne les taux de participation, les taux de chômage, la scolarité moyenne, la participation aux programmes de formation des femmes, des autochtones, des minorités et des handicapés au Canada.

**109** Les programmes Extension du gouvernement ont été particulièrement efficaces pour les femmes, les autochtones, les minorités et les handicapés, surtout dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et des programmes de formation. Par conséquent, ces programmes devraient être maintenus et élargis. Plus précisément, ils devraient faire l'objet de contrats de trois ans au lieu d'un, afin d'en permettre une planification encore meilleure et d'en conserver le personnel compétent. Un préavis d'un an devrait être signifié dans le cas de changements importants ou de la fin du programme, et un préavis de trois mois dans le cas de changements peu considérables.

**110** Les Centres d'emploi du Canada doivent se doter d'une politique dynamique de recrutement et de formation de conseillers qui comprennent la situation des défavorisés ou des groupes ayant des besoins spéciaux. À cette fin, les Centres d'emploi devraient recruter davantage de femmes, d'autochtones, de groupes minoritaires et d'handicapés.

## Les femmes

De longues délibérations ont porté sur les problèmes particuliers auxquels les femmes doivent faire face. Dans bien des cas, elles ont cessé de faire partie de la population active vers la fin de leur adolescence ou au début de la vingtaine, pour se marier et avoir des enfants. Par conséquent, elles ont très peu d'expérience du travail lorsqu'elles tentent de revenir sur le marché de la main-d'oeuvre dans la trentaine ou la quarantaine. On conseille souvent aux femmes d'acquérir une formation dans des métiers qui leur sont traditionnellement réservés comme l'enseignement ou la sténographie, même si les perspectives d'emploi à long terme ne sont pas favorables. De plus, lorsque certaines d'entre elles sont forcées de revenir au travail plus tôt, par suite du décès de leur mari, ou encore d'un divorce, d'une séparation ou d'un abandon, elles éprouvent de grandes difficultés à suivre des cours de formation à cause de l'absence de garderies et d'allocations de subsistance. Enfin, les femmes n'ont pas été encouragées à choisir des métiers dits «non traditionnels»; ceux-ci constituent un domaine «masculin». Ce phénomène tient à ce que les parents n'ont pas encouragé leurs filles à choisir ces métiers ou professions.

Les conseillers d'orientation dans les écoles, les équipes de recrutement et bien d'autres encore sont aussi responsables de ne pas avoir fourni les conseils voulus.

Une vaste documentation montre que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes qui accomplissent le même travail, mais cela ne semble expliquer que dans une très faible mesure l'écart de salaires entre les hommes et les femmes. D'autres facteurs, comme les programmes d'enseignement et de formation que suivent les femmes, les domaines où elles trouvent des emplois et le manque de continuité dans leur expérience de travail, contribuent également à ces écarts considérables dans la rémunération.

Les témoins et le Groupe de travail s'accordaient à juger absolument essentiel de donner aux femmes accès aux domaines de travail non traditionnels et de leur faciliter cet accès par des services de formation et de soutien.



---

## RECOMMANDATIONS

---

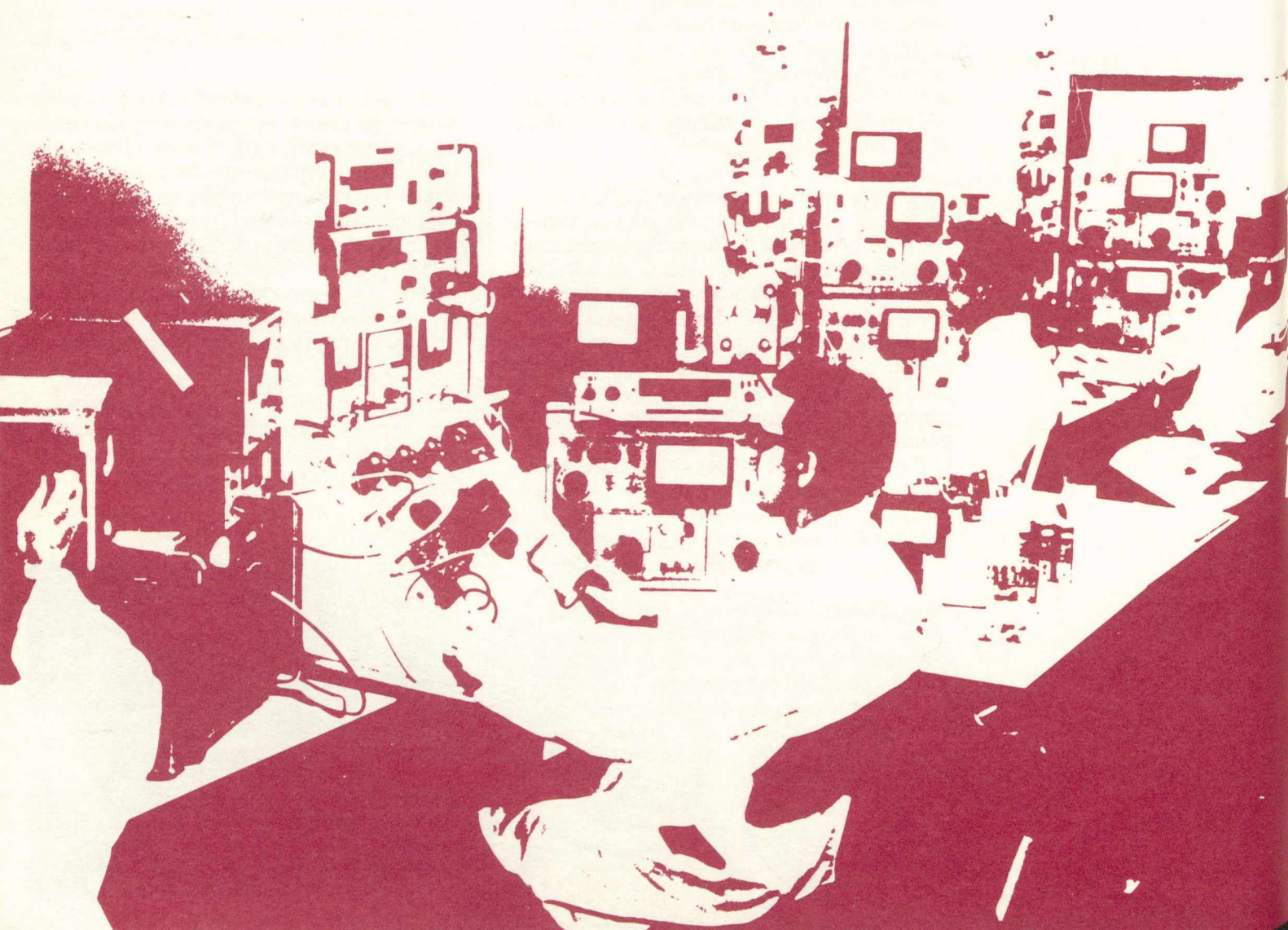
**111** Afin d'encourager les femmes à choisir des secteurs de travail non traditionnels et d'inciter les employeurs à les recruter, il faut lancer une campagne nationale de publicité montrant des femmes au travail dans ces secteurs. Cette campagne devrait s'accompagner de brochures, de textes, de présentations audio-visuelles et d'autres auxiliaires qui seraient mis à la disposition des écoles et autres établissements offrant des services d'orientation.

**112** L'adoption rapide de micro-ordinateurs et de machines de traitement de mots risque de provoquer un chômage accru chez les employées de bureau. Il est donc impérieux que les gouvernements prévoient des programmes spéciaux de recyclage et de perfectionnement pour ces femmes, afin qu'elles puissent occuper les nouveaux emplois qui s'offriront dans les années 80 et 90.

**113** Les gouvernements devraient faciliter le travail à temps partiel et le partage du travail, afin que les femmes qui désirent rester chez elles une partie de la journée puissent également travailler à temps partiel. C'est là un point important pour leur permettre de garder à jour leurs connaissances et compétences professionnelles, tout en obtenant le revenu supplémentaire dont elles ont besoin.

**114** Les gouvernements devraient étudier la possibilité d'accorder aux femmes des crédits pour le travail qu'elles ont accompli et les connaissances qu'elles ont acquises dans la gestion de leur foyer, lorsqu'elles s'inscrivent à des programmes d'enseignement et de formation.

---



## Les Indiens et autres autochtones

Les Indiens, les Inuit et les Métis constituent les groupes dont le taux de chômage est le plus élevé au Canada. Non seulement les gouvernements n'ont-ils pas réussi à leur offrir les ressources dont ils ont besoin pour trouver un emploi, mais ils n'ont même pas été consultés quant à leurs propres besoins et opinions lors de la mise sur pied des programmes. Leur situation se complique encore davantage du fait que dans bien des cas, les collectivités indiennes et inuit sont petites et éloignées des grands centres urbains. Par conséquent, il est souvent difficile d'ouvrir des écoles et de mettre en oeuvre des programmes de formation qui soient adéquats, sans être trop éloignés de leur agglomération.

Les Indiens et les autres autochtones sont manifestement victimes de nombreux préjugés sur le marché du travail, et bien qu'ils constituent un vaste réservoir de main-d'oeuvre qualifiée éventuelle dans les collectivités nordiques du Canada, les programmes de formation nécessaires n'ont pas été mis sur pied.

En ce qui concerne les autochtones, il faut faire un effort gigantesque sur deux fronts. Il faut en effet leur donner les ressources nécessaires pour, premièrement, leur permettre d'élargir leurs perspectives d'emploi et, deuxièmement, leur permettre d'acquérir la formation voulue afin de pouvoir occuper ces emplois dès qu'ils s'offriront.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**115** Le gouvernement fédéral devrait, sur demande, collaborer avec les bandes indiennes, les conseils régionaux et tribaux, de même que les associations indiennes afin de créer un plus grand nombre d'écoles dans les réserves indiennes. Les Indiens de tous âges pourraient y recevoir un enseignement dans leur propre langue, de même qu'en français ou en anglais, enseignement dispensé par des enseignants indiens qu'ils auront choisis. Ce point est extrêmement important si l'on veut réduire le taux très élevé d'abandon des études chez les Indiens et encourager l'éducation permanente dans des métiers et professions spécialisés.

**116** Le gouvernement fédéral devrait remettre en oeuvre les programmes d'éducation des adultes et d'alphabétisation fondamentale à l'intention des bandes indiennes dans les réserves et des autochtones des régions éloignées. Il faudrait à cette fin, travailler en consultation avec les bandes et les collectivités, et les programmes devraient viser à répondre aux besoins permanents d'emploi et de formation des autochtones, de même qu'aux besoins de la région environnante.

**117** Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les bandes indiennes afin de créer des écoles secondaires et des écoles de métiers pour un certain nombre de bandes dans une région donnée, surtout lorsqu'il existe un conseil régional ou tribal. Cette mesure s'avère nécessaire du fait que de nombreuses bandes sont trop petites, individuellement, pour remplir toute une école secondaire ou une école de métiers.

**118** En ce qui concerne les collèges communautaires, les écoles techniques et les universités, le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec des bandes et associations indiennes afin de s'assurer qu'il y a suffisamment de places pour les Indiens dans ces maisons d'enseignement, qu'il y a suffisamment de conseillers indiens et qu'un certain nombre de cours répondent aux besoins et aux désirs des Indiens de la région.

**119** En ce qui concerne les Indiens, Métis et Inuit qui vont s'installer dans les villes, le gouvernement fédéral devrait amorcer des consultations avec leurs organismes afin de créer des programmes, au sein du réseau local d'enseignement, qui répondent à leurs besoins en matière de cours, de conseillers, d'enseignants et de services de soutien.

**120** Lorsque la réserve ou le domicile des Indiens et des autres autochtones sont situés assez loin des écoles secondaires, des écoles de métiers ou des collèges communautaires, le gouvernement fédéral devrait offrir les moyens de transport, l'hébergement et les services de soutien voulus pour que les Indiens et autres autochtones puissent être admis et participer à ces programmes d'enseignement et de formation, et terminer leurs études.

**121** Le gouvernement fédéral devrait enrichir l'enseignement dispensé dans les réserves, notamment les plus éloignées, par l'usage de films, de bandes vidéo-scopiques, de techniques audio-visuelles, d'instructeurs itinérants, d'auxiliaires didactiques et de matériel de formation.

**122** Il devrait y avoir une stratégie indienne en matière d'économie et d'emploi, de même qu'une stratégie d'enseignement et de formation des Indiens, élaborées surtout par les Indiens eux-mêmes de concert avec les ministères intéressés. Il devrait également en être ainsi des Métis et des Indiens non inscrits dans leur collectivité, de même que des Inuit dans le Nord.

**123** En ce qui concerne l'emploi des Indiens, il est extrêmement important de mettre en oeuvre une stratégie révisée de l'emploi et d'établir un fonds de développement pour les Indiens. Nous recommandons au gouvernement de créer un fonds de développement pour les Indiens et de le financer suffisamment pendant cinq ans. Ce fonds devrait être créé en consultation avec les associations indiennes nationales et régionales, et il devrait être administré par les Indiens par l'entremise de leurs bandes, et par leurs gouvernements régionaux.

**124** Il faut un effort concerté pour former un plus grand nombre d'enseignants, de conseillers et d'auxiliaires autochtones pour les écoles secondaires et les collèges communautaires qui comptent un grand nombre d'élèves autochtones.

**125** Les programmes de formation d'enseignants autochtones pourraient être repris ailleurs et étendus à d'autres domaines, comme le travail social, la santé et l'environnement, compte tenu des besoins des Indiens et des autres autochtones.

### Régions éloignées

Étant donné que le Canada s'étend sur une vaste superficie tout en étant relativement peu peuplé, un grand nombre de localités situées dans des régions éloignées, notamment le Nord, n'ont pas accès aux collèges communautaires, aux écoles de métiers et aux écoles techniques, non plus qu'aux universités. Pourtant, ces mêmes régions sont souvent le site de nouveaux projets comme la construction de pipelines, la mise en valeur des ressources et les systèmes de transport.

Dans un autre chapitre du présent rapport, le Groupe de travail a traité de propositions touchant la mobilité et la formation de la main-d'oeuvre pour ces nouveaux projets. Dans le présent chapitre, nous aimerions soumettre certaines recommandations qui pourraient contribuer à assurer la participation des habitants des régions éloignées à ces nouveaux projets, qui sont réalisés chez eux, de sorte qu'ils y soient employés plus souvent et à des postes plus avantageux, ce qui bénéficiera à leur famille et à leur milieu.



### RECOMMANDATIONS

**126** Dans les régions éloignées du Canada, et particulièrement dans les collectivités du nord de nos provinces et des Territoires, les gouvernements devraient créer des centres d'enseignement et de formation novateurs, mobiles et axés sur les besoins de la région, à l'intention de ses habitants. Ces initiatives devraient être prises en consultation avec les collectivités en cause, afin que les programmes répondent à leurs besoins de même qu'aux besoins de leur population migrante.

**127** Les Canadiens qui viennent des régions éloignées et défavorisées doivent affronter une vaste gamme de problèmes quand ils émigrent vers les centres urbains plus densément peuplés, à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Il faut mettre en oeuvre une vaste gamme de services de soutien et de programmes de formation, notamment des cours de préparation à la vie, afin de permettre à ces personnes de trouver un emploi dans leur nouveau milieu.

**128** Lorsqu'il est impossible de créer des centres de formation et d'enseignement régionaux pour ces régions éloignées, il faudrait alors prévoir des allocations de transport, d'hébergement et de repas, de même que des allocations de subsistance aux adultes et aux jeunes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour suivre un cours de formation.

**129** Le gouvernement devrait aider les éducateurs à mettre au point de nouvelles techniques d'enseignement et de formation pour ces régions éloignées, à l'aide de satellites, de la télévision, de bandes magnétoscopiques et de la radio.

### Les handicapés

Les handicapés physiques ont l'un des taux de chômage les plus élevés parmi les groupes de Canadiens qui sont en mesure de travailler. Il y a plusieurs raisons à cela. On croit souvent que les invalides ne sont pas en mesure de faire un travail productif, ce qui en soi constitue déjà une source de difficulté à se trouver un emploi. Les Centres d'emploi du Canada sont destinés à aider tous ceux qui cherchent un emploi, mais il est souvent difficile pour les handicapés d'utiliser leurs services. Le recrutement d'un handicapé nécessite souvent l'aménagement d'installations spéciales ou l'achat de matériel spécial, et certains employeurs ne sont pas disposés à assumer ces frais supplémentaires.

Le Groupe de travail a reçu plusieurs mémoires émanant de groupes d'handicapés de toutes les régions du pays, mais il n'a pas étudié cette question aussi à fond que ne l'a fait le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, qui a publié son rapport, intitulé **Obstacles**, en février 1981. Nous avons toutefois étudié la question en ce qui concerne l'emploi et la formation de ces personnes, et nous en sommes arrivés aux mêmes conclusions que le Comité des invalides. En conséquence, plutôt que de répéter les recommandations faites par ce comité, nous allons tout simplement citer celles que nous endossons pleinement.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**130** Le Groupe de travail endosse les recommandations relatives à l'emploi, au travail et à la formation faites par le Comité concernant les handicapés dans son rapport **Obstacles**; en particulier, le Groupe de travail endosse les recommandations numéros 19, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36 et 48, qui portent toutes sur l'emploi, ainsi que les recommandations numéros 95, 96 et 97, qui portent sur l'enseignement.

**131** Dans les contrats de formation qu'il signe en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le gouvernement fédéral devrait, au besoin, exiger des établissements de formation qu'ils réservent un certain nombre de places aux handicapés: de plus, il ne devrait signer de contrats qu'avec les établissements qui peuvent accueillir les personnes handicapées.

---

### Les jeunes qui ont abandonné leurs études

Au Canada, un fort pourcentage de chômeurs sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans. En mai 1981, environ 48 pour cent de tous les chômeurs se trouvaient dans cette catégorie d'âge. De ce groupe, 73 pour cent n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il est évident que si nous voulons atténuer le problème du chômage et former un plus grand nombre de travailleurs spécialisés pour l'industrie canadienne, nous devons régler ce problème particulier. Dans d'autres chapitres du présent rapport, nous traitons de l'analphabétisme fonctionnel, du recyclage des chômeurs et des programmes de mobilité. Dans le présent chapitre, nous voulons soumettre des recommandations spéciales en ce qui concerne les jeunes qui, pour une raison ou une autre, décident de quitter l'école avant d'obtenir leur diplôme.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**132** Les gouvernements devraient favoriser la création de programmes spéciaux destinés à dépister et à aider ceux qui risquent d'abandonner leurs études.

**133** Le gouvernement fédéral devrait maintenir son programme Extension à l'intention des jeunes chômeurs, surtout en ce qui concerne leur placement, leur formation et leur orientation, et il devrait accorder une attention toute spéciale aux jeunes qui ont du mal à conserver un emploi par suite de problèmes sociaux ou domestiques, d'alcoolisme, de toxicomanie, de maladie mentale ou de délinquance.

**134** Le Groupe de travail encourage les éducateurs à étudier le programme «Options» du **Protestant School Board of Greater Montreal** et à le considérer comme une solution de rechange pour ceux qui abandonnent leurs études trop tôt. Citons, parmi les autres réussites, le programme de l'**Adult High School** de Winnipeg, au Manitoba.

**135** Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes d'emplois d'été pour les étudiants, mais il devrait les simplifier, en améliorer la conception en leur donnant un élément permanent, et les coordonner davantage aux programmes d'éducation et de formation. Dans la mesure du possible, le Programme d'emplois d'été devrait offrir une formation en cours d'emploi à ceux qui fréquentent les écoles secondaires, les collèges communautaires et les universités.

---

Le reste du présent chapitre traite des ingénieurs, du personnel de gestion et des infirmières. Ce sont des exemples des nombreuses occupations où sévissent des pénuries continues ou cycliques pour lesquelles on a proposé des solutions détaillées.

### Les ingénieurs

D'un bout à l'autre du pays, le Groupe de travail a entendu des professeurs de génie, des employeurs et des associations d'ingénieurs qui se sont dits profondément inquiets qu'il n'y ait pas suffisamment d'ingénieurs canadiens pour répondre aux besoins de l'industrie dans les années 80 et 90, surtout si l'on tient compte du nombre croissant de grands projets énergétiques ou autres dans l'ensemble du pays. Certains estiment qu'il pourrait manquer jusqu'à 2 000 ingénieurs par année. Même si ce chiffre peut paraître élevé, il témoigne néanmoins de la gravité du problème.

Voici quelques-uns des problèmes qui ont été soulevés:



**1** Les facultés de génie des universités ont atteint leur point de saturation. Par conséquent, dans les circonstances actuelles, il ne peut y avoir d'augmentation dans le nombre de ces étudiants.

**2** Les étudiants en génie ne s'inscrivent pas à des cours de deuxième ou troisième cycle, mais entrent ordinairement dans la population active dès qu'ils obtiennent leur diplôme. Des témoins nous ont dit que les meilleurs diplômés, dans certaines spécialités, se voient offrir des emplois comportant des traitements allant jusqu'à 26 000\$ par année.

L'étudiant n'est pas fortement motivé à poursuivre ses études pendant encore cinq ou six ans pour obtenir un doctorat. De plus, de nombreux diplômés en génie cherchent maintenant à obtenir une maîtrise en administration (MBA). Dans une université ontarienne, près de 60 pour cent des étudiants inscrits aux cours d'administration sont des ingénieurs. Il est intéressant de noter que dans certaines de nos universités, près de 80 pour cent des étudiants des cours de deuxième ou troisième cycle en génie sont des étudiants étrangers.

**3** Les traitements offerts aux ingénieurs dans l'industrie canadienne ne récompensent pas suffisamment les études supérieures. L'industrie n'exige pas que les ingénieurs aient suivi des cours de deuxième ou troisième cycle, et c'est pourquoi nous risquons de ne pas arriver à suivre les progrès de la technologie. Nous avons désespérément besoin d'ingénieurs possédant un diplôme de deuxième ou troisième cycle pour la recherche et le développement.

**4** La répartition de l'âge des professeurs, dans les universités canadiennes, est assez uniforme, de sorte que bon nombre d'entre eux prendront leur retraite au début des années 90. Comme les étudiants d'aujourd'hui ne suivent pas d'études supérieures, il y aura sous peu pénurie de professeurs de génie. En 1981, on estime qu'il manquait de 100 à 150 professeurs dans les facultés de génie, postes difficiles à pourvoir.

**5** L'immigration n'est plus la solution. Par le passé, nous importions des professeurs pour combler les postes laissés vacants par les Canadiens dans l'enseignement. Nous ne pouvons plus nous payer ce luxe, car les autres pays ont besoin de leur propre effectif technique. Ces personnes ont maintenant tout intérêt à rester dans leur pays d'origine.

**6** Les restrictions financières imposées aux universités font que celles-ci sont peu incitées à remplacer leur matériel désuet. Le laboratoire a une grande importance dans les cours de génie, et sans un laboratoire bien équipé et moderne, il est impossible de former des ingénieurs compétents.

## RECOMMANDATIONS

**136** Les universités devraient offrir aux professeurs des facultés de génie un supplément de traitement fondé sur les traitements comparables dans d'autres marchés, comme à l'Université de Sherbrooke.

**137** Les universités devraient envisager la possibilité d'employer comme professeurs à mi-temps plus d'ingénieurs qui travaillent dans ce domaine, comme le font couramment les facultés de médecine et de droit.

**138** Nous devrions inciter les entreprises canadiennes et les entreprises étrangères implantées au Canada à investir davantage dans la recherche et le développement techniques à l'échelon universitaire; un plus grand nombre d'étudiants seraient ainsi attirés vers les études supérieures. Les gouvernements devraient aussi subventionner un plus grand nombre de chaires dans les facultés de génie des universités.

**139** Étant donné la diminution du nombre d'étudiants dans certains secteurs, il faudrait envisager une nouvelle répartition des places attribuées aux facultés de génie. Il y a aux États-Unis environ 20 pour cent d'ingénieurs diplômés de plus qu'il n'y en a au Canada, par habitant.

**140** Il faudrait utiliser beaucoup mieux le personnel de soutien aux professionnels, comme les techniciens, les dessinateurs, les technologues, pour former une véritable équipe technique.

**141** L'entreprise privée, les universités et les gouvernements devraient inciter les jeunes à envisager une carrière d'ingénieur. Il faudrait insister surtout sur l'entrée des femmes dans ce domaine. En 1979-80, elles comptaient pour 6,9 pour cent seulement du nombre d'étudiants en génie.

**142** L'entreprise privée devrait organiser des cours internes de perfectionnement et de recyclage des ingénieurs, des adjoints et des spécialistes para-professionnels dont les emplois risquent d'être éliminés ou qui ont besoin d'être formés aux techniques nouvelles.

**143** En dernier ressort, le Canada devrait importer des ingénieurs spécialisés d'expérience, non seulement pour travailler à certains projets, mais aussi pour assurer la formation des Canadiens.

## Le personnel de gestion

Ces derniers temps, on a beaucoup parlé des pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers de cols bleus et dans des domaines comme le génie et l'informatique. Il est donc facile de laisser passer inaperçue la crise de l'enseignement et de la recherche en gestion, au Canada. Cette crise remonte au début des années 70. Le Conseil économique nous avait déjà prévenus à l'époque: «Les universités canadiennes ont été particulièrement mal préparées à l'établissement de programmes de doctorat en administration des affaires, et elles hésitent à le faire. Il ne faut donc pas s'étonner qu'avec le temps, la situation ait empiré peu à peu.»



Sans gestionnaires hautement qualifiés pour exploiter et diriger avec efficacité les entreprises canadiennes et qui fassent preuve des qualités d'entrepreneur et de la largeur de vues nécessaires à la croissance et au développement de l'économie, l'avenir économique du Canada sera inévitablement entravé, et peut-être même gravement compromis. Cependant, le besoin de gestionnaires mieux formés et de cadres plus efficaces n'est pas simplement le problème du secteur privé; le secteur public fait face aux mêmes impératifs.

Un besoin non moins important, mais souvent négligé, c'est celui de former les chefs syndicaux aux études de gestion. De plus en plus, les syndicats doivent traiter des problèmes et des défis posés par la technologie de pointe et des innovations en matière organisationnelle. Pour y parvenir et pour bien informer et représenter ses membres, le syndicalisme doit avoir des dirigeants formés aux techniques de gestion et à la prise de décisions.

Savoir, c'est pouvoir. Si nous n'arrivons pas à former tous les spécialistes en gestion et en prise de décisions dont le Canada a besoin à la fois à l'heure actuelle et dans un avenir prévisible, nous devons payer un lourd tribut en emplois et en argent. Donc, afin de surmonter les pénuries de spécialistes qui sévissent actuellement au Canada et d'enrayer les forts taux de chômage et de sous-emploi au Canada, nous ne devons pas nous laisser égarer par des détails en négligeant de nous attaquer à la crise qui frappe le domaine de la gestion.

Voici quelques-uns des problèmes exposés par les témoins:

- 1** Le Canada n'a jamais eu un besoin aussi pressant d'une gestion et d'une prise de décisions plus efficaces, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.
- 2** Les universités canadiennes ne consacrent pas une part suffisante de leurs ressources à l'enseignement de l'administration.
- 3** En raison d'un manque de financement, les facultés d'administration ne sont pas en mesure d'attirer chez elles un nombre suffisant de professeurs qualifiés, ce qui fait que la qualité de l'enseignement qu'elles offrent n'est pas aussi élevée qu'elle le devrait.
- 4** Les pénuries de personnel enseignant jointes à l'augmentation du nombre d'inscriptions font que les professeurs d'administration, surchargés de travail, ne peuvent effectuer toute la recherche en gestion qui s'impose pour faire progresser la discipline.
- 5** Le milieu canadien des affaires reste, en général, indifférent au problème des facultés d'administration.
- 6** Par suite de la pénurie de cadres et de décisionnaires possédant une solide formation, la «piraterie» entre les entreprises est un problème qui prend de l'ampleur.



---

## RECOMMANDATIONS

---

**144** Dans l'intérêt national, il importe de donner plus d'ampleur à l'enseignement et à la recherche en gestion, afin d'accroître le nombre et la compétence des chefs d'entreprises et des dirigeants d'institutions.

**145** Les universités devraient affecter davantage de ressources financières et humaines à l'amélioration de l'enseignement de l'administration et de la gestion. Il faudrait aussi prévoir des fonds spéciaux pour la mise en oeuvre de programmes destinés à accroître les effectifs de professeurs détenant un doctorat et enseignant dans les facultés canadiennes d'administration et de gestion.

**146** Les secteurs public et privé devraient subventionner la recherche en gestion visant à élaborer des méthodes et techniques répondant aux besoins canadiens.

**147** Il faudrait créer des programmes plus novateurs et plus souples, en matière de gestion.

**148** Il faudrait créer dans les facultés de gestion et d'administration, des chaires de formation de la main-d'oeuvre, de relations de travail et de relations entre les entreprises et les gouvernements.

**149** Il faudrait organiser une conférence nationale des doyens des facultés d'administration des universités et leurs homologues des collèges et des instituts techniques, de même que des dirigeants des associations nationales du patronat et des syndicats, afin d'étudier, de discuter et de proposer des politiques visant à mettre fin à la crise actuelle de l'enseignement de la gestion.

**150** Des colloques régionaux devraient être organisés périodiquement avec des représentants des facultés d'administration afin de raffermir et d'élargir les contacts entre les secteurs du patronat, de l'enseignement et de l'emploi, en plus de servir de centre de diffusion de l'information.

**151** Il faudrait allouer aux gouvernements provinciaux des fonds destinés à l'accroissement du nombre d'inscriptions aux cours de deuxième et de troisième cycle en administration.

---

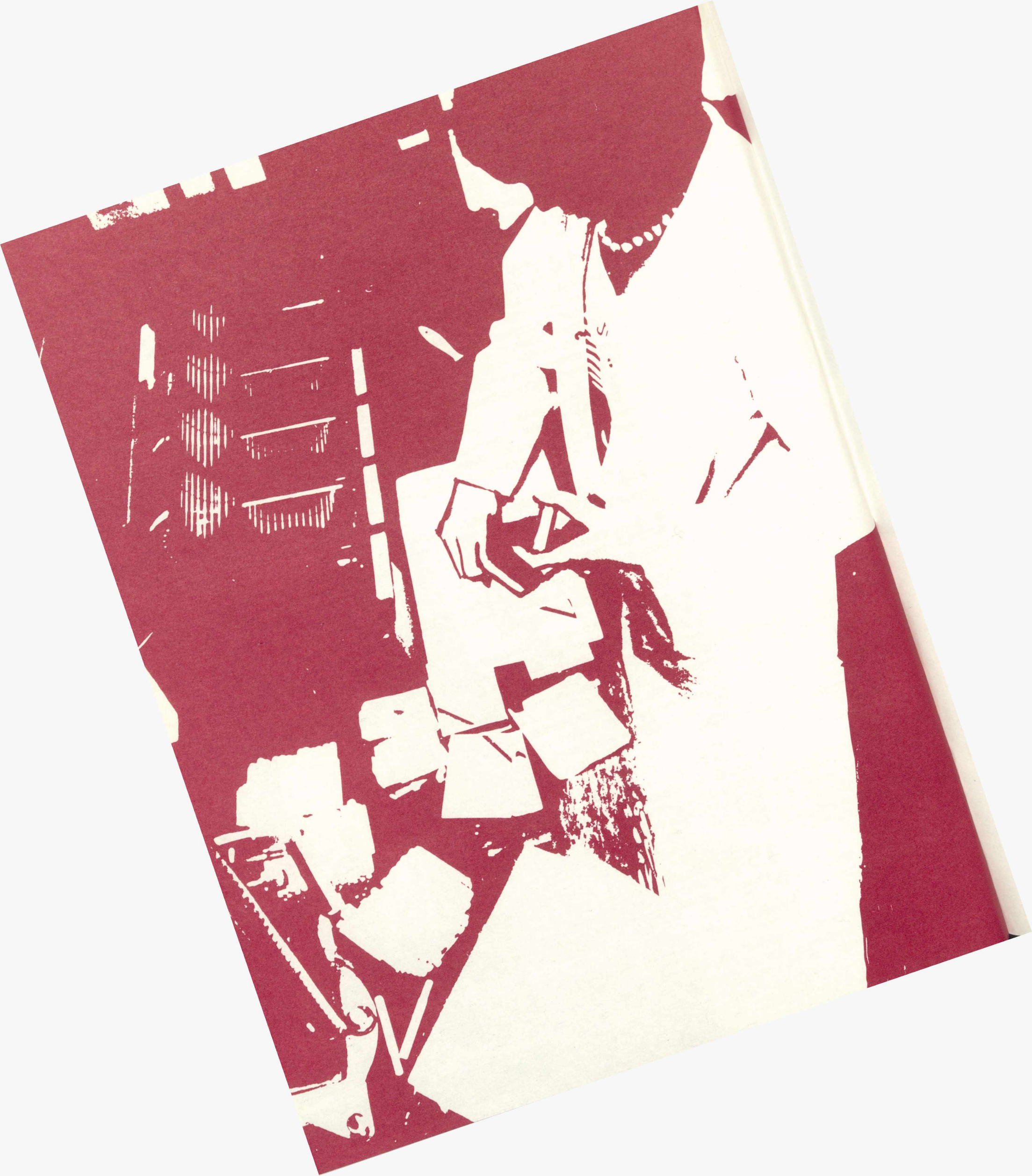
## Le personnel infirmier

Il ressort des témoignages présentés par les infirmières et autres professionnels de la santé que nous nous trouvons devant une très grave pénurie de personnel infirmier dans de nombreuses régions du Canada. Tout indique que si nous ne prenons pas rapidement les mesures qui s'imposent pour remédier à cette situation, elle ne pourra que s'aggraver.

En 1977, environ 26 pour cent des 192 000 infirmières diplômées au Canada ne travaillaient pas activement dans le secteur des soins infirmiers, et de ces 26 pour cent, 11,8 pour cent occupaient d'autres emplois. Ces chiffres sont particulièrement frappants quand on constate que dans certaines régions du Canada, notamment dans les régions rurales et dans les provinces de l'Atlantique, il faut parfois recruter du personnel infirmier à l'extérieur du pays. Il est malheureux que, malgré cette grave pénurie, des infirmières diplômées possédant la formation et la compétence voulues et qui ont quitté la profession pour des motifs divers, aient souvent à faire face à des obstacles quand elles cherchent à réintégrer leur profession.

Au Canada, les sciences infirmières ne sont plus considérées, comme autrefois, comme un métier enrichissant. Citons quelques-unes des raisons avancées par des témoins: mauvaises conditions de travail, faible rémunération, absence d'avancement, absence de responsabilités, choix de carrières plus avantageuses, formation insuffisante et nombre excessif de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier. Tous ces facteurs ont contribué à la baisse du nombre de candidats à cette profession et à l'augmentation du nombre d'abandons dans ce secteur.





Voici quelques recommandations formulées par certains témoins:

«Le gouvernement fédéral devrait constituer une banque de données sur la main-d'oeuvre et créer un système de planification de la main-d'oeuvre pour les années 80. Il devrait s'engager à veiller à ce que la demande corresponde à l'offre. Pour cela, il faut une analyse des tendances futures touchant les diverses spécialités.» (A.I.I.C.)

«Le gouvernement fédéral devrait encourager les associations nationales des professionnels de la santé à éliminer les obstacles à la mobilité d'une province à l'autre, s'il y a lieu.» (A.H.C.)

«Le traitement du personnel infirmier devrait se comparer aux traitements offerts pour des postes comparables, ou du moins à des postes types du secteur privé. À long terme, le secteur infirmier perdra son personnel qualifié au profit d'autres occupations si la rémunération ne correspond pas aux qualifications et aux responsabilités.» (A.A.R.N.)

«Les niveaux de rémunération du personnel infirmier ayant des fonctions semblables ou équivalentes et travaillant dans des conditions semblables ou équivalentes devraient être comparables, quelle que soit la province où il travaille.» (N.N.U.)

«Il faudrait, avec l'aide financière des gouvernements fédéral et provinciaux, offrir au personnel infirmier des programmes de formation dans certains domaines de spécialisation, de même que des stimulants pour inciter ces personnes à s'y inscrire.» (R.N.A.N.S.)



«Le gouvernement fédéral devrait inciter les provinces à inclure les sciences infirmières dans leur planification annuelle...selon la Loi sur la formation professionnelle des adultes.» (A.I.E.N.B.)

«Il faudrait réévaluer... le traitement du personnel infirmier travaillant dans des foyers de soins spéciaux...» (N.S.N.U.)

## RECOMMANDATIONS

**152** Il faudrait prendre des mesures pour améliorer les programmes de formation, de recyclage et de perfectionnement afin d'encourager le personnel infirmier à rester dans ce secteur. Le retour au secteur infirmier devrait être facilité, dans le cas de ceux qui choisissent de revenir au travail.

**153** Pendant les années 80, il faudrait porter une attention particulière aux études post-secondaires et supérieures dans le domaine des soins infirmiers spécialisés, y compris la gériatrie, la psychologie et les soins aux malades chroniques.

**154** Les gouvernements devraient améliorer les conditions de travail du personnel infirmier pour rendre ainsi la profession plus intéressante. Il faudrait entre autres s'intéresser au nombre de malades confiés à chacun des membres du personnel infirmier, à la juste rémunération du travail par postes et des heures supplémentaires, à la réduction de la durée des postes, à des services de garderie pour les enfants et à une rémunération plus avantageuse.

**155** À titre de projet spécial, il faudrait constituer une banque de données sur le secteur infirmier et mettre en oeuvre un régime de planification pour les années 80. Ce régime devrait étudier les taux actuels d'intégration, de réintégration, de poursuite et d'abandon dans le domaine des soins infirmiers, en fonction de l'augmentation prévue de la demande de spécialistes dans ce domaine (comme le recommandait le rapport Hall, en 1980).

**156** Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en offrant une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail au personnel infirmier de la fonction publique fédérale.

**157** Il faudrait encourager un plus grand nombre d'hommes à choisir les sciences infirmières et d'autres professions para-médicales.

## DIVERGENCE D'OPINION

DAVID ORLIKOW, DÉPUTÉ

### Groupes spéciaux... problèmes spéciaux

Un certain nombre de groupes sont maintenant décrits comme des groupes minoritaires dont les besoins exigent une attention particulière, en vue de pouvoir trouver un emploi qui réponde à leurs besoins économiques et psychologiques. Parmi ces groupes, il y a les immigrants, les femmes, les autochtones et les handicapés. Former ces personnes sans leur assurer un emploi après la formation irait à l'encontre du but visé. Au cours des années de prospérité, quand le pays connaît le plein emploi, les programmes d'action positive visant à trouver des emplois à ces groupes minoritaires sont susceptibles de remporter un succès considérable. Cependant, compte tenu du taux de chômage actuel au Canada, le succès sera pour le moins difficile. Il sera plus facile pour les employeurs du secteur public comme du secteur privé de trouver des emplois pour les nombreuses femmes instruites, de classe moyenne (considérées comme appartenant à un des groupes minoritaires: les femmes) qui veulent travailler, plutôt que pour les femmes autochtones qui ont besoin d'une aide plus longue et plus coûteuse pour être vraiment en mesure de trouver et de garder un emploi valable.

Les programmes d'action positive ne donneront pas de résultats à moins qu'ils soient assortis de mesures d'application rigoureuses, et les hauts fonctionnaires doivent être chargés d'atteindre des objectifs précis à des dates données. Jusqu'à présent, les ministères ont, presque sans exception, un dossier très peu enviable en ce qui touche le recrutement des autochtones. Cependant, si l'on fixe aux ministères des délais précis, des programmes de formation pourront être établis pour atteindre ces objectifs.

Il ne suffit pas de recommander que les Centres d'emploi du Canada élaborent des politiques visant à recruter et à former des conseillers qui comprennent les besoins et les problèmes des défavorisés.

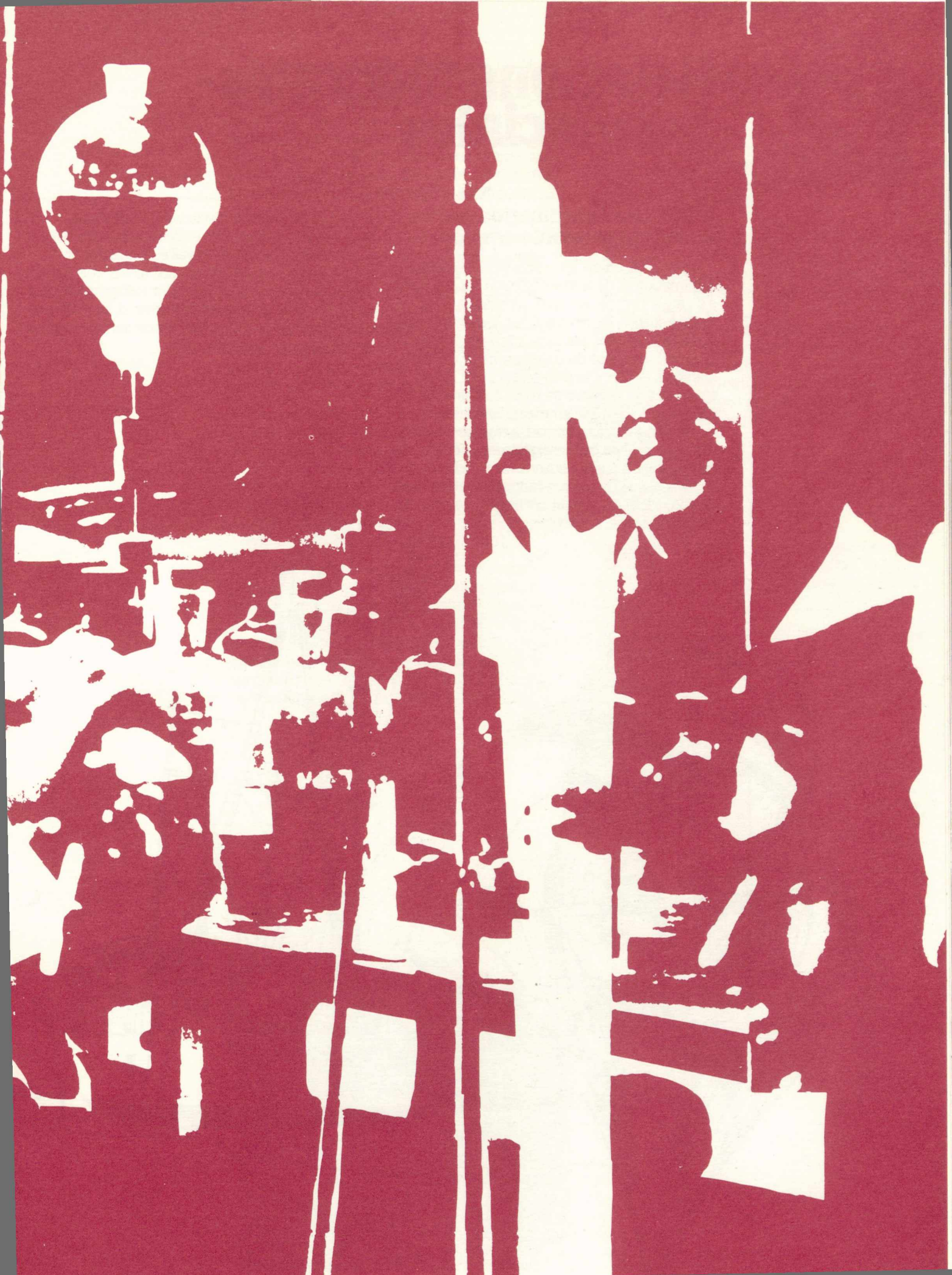
Ces sentiments doivent s'appuyer sur une série de stratégies bien conçues et concertées si l'on veut qu'ils obtiennent les résultats souhaités. Citons, entre autres, les éléments suivants:

- (a) Une stratégie plus recherchée de relations publiques, dans le but de contrer les stéréotypes qui ont cours relativement aux autochtones chez de nombreux employeurs, tant du secteur public que du secteur privé.
- (b) Il faut promouvoir l'emploi local, et par conséquent la formation préalable. Des postes dans l'enseignement, le travail social, le domaine de la santé, l'entretien des immeubles, la gestion des ressources et l'administration comptent parmi les possibilités d'emploi les plus évidentes qui pourraient être offertes à des autochtones vivant dans les réserves.

- (c) Ces possibilités d'emploi doivent être créées dans les domaines qui répondent aux critères suivants: rotation rapide, emplois raisonnablement rémunérés, emploi à l'année plutôt que saisonnier, et travail intéressant et satisfaisant. Le gouvernement doit faire des recherches en vue de découvrir de nouveaux domaines d'emploi, comme les sources non traditionnelles d'énergie pour les autochtones, étant donné le fort taux de chômage dans la plupart des domaines connus.

On n'a pas accordé une attention suffisante aux problèmes des autochtones qui se déplacent de plus en plus rapidement vers les villes, comme Vancouver, Calgary, Regina et Winnipeg, de même que bien d'autres municipalités moins importantes du Canada. Le ministère des Affaires indiennes reconnaît du moins qu'il a la responsabilité légale de veiller au bien-être des autochtones qui vivent dans les réserves, mais il n'assume presque aucune responsabilité à l'égard des dizaines de milliers d'autochtones qui habitent les villes. Pourtant, de nombreuses études ont montré que le sort de ces personnes est pitoyable et désespéré. Les ministères (Affaires indiennes, Emploi et Immigration, Santé et Bien-être social) doivent rencontrer les représentants des gouvernements provinciaux, des administrations municipales, des organisations autochtones et des autochtones, afin de déterminer l'ampleur des problèmes et d'élaborer des programmes destinés à améliorer le sort de ces personnes. Il faut s'efforcer par tous les moyens de préparer les autochtones au travail, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Les trois paliers de gouvernement doivent déterminer les secteurs de leur compétence où les autochtones pourraient recevoir une formation préalable afin de trouver un emploi valable et permanent. Parmi ces secteurs, citons les corps policiers, les services d'incendie, les parcs, l'entretien des immeubles, les facteurs. Sans ces programmes, les milliers d'autochtones vivant dans la misère et dépendant de l'aide sociale verront leur nombre décupler au cours de la prochaine décennie.





## 12

# Relations fédérales-provinciales

## Il faut une coordination accrue et moins de double emploi

Après avoir étudié les problèmes de l'emploi, de la formation et de la main-d'oeuvre pendant plus d'un an, le Groupe de travail constate que, de toute évidence, les programmes gouvernementaux au Canada ne sont pas aussi efficaces qu'ils le devraient, en raison du chevauchement des programmes fédéraux et provinciaux et en raison également de l'absence de toute coordination à cet égard. Il s'agit évidemment d'un domaine où les compétences sont partagées. Les provinces sont responsables de l'enseignement et des services sociaux, tandis que le gouvernement fédéral est responsable de l'assurance-chômage, du commerce interprovincial et international ainsi que des politiques industrielles connexes.

Il est impossible d'élaborer une stratégie nationale de l'industrie et de l'emploi sans tenir compte du besoin de travailleurs qualifiés et spécialisés. Ces travailleurs spécialisés, cols blancs ou cols bleus, sont absolument indispensables à la bonne marche de notre économie et au maintien de notre capacité de concurrencer sur les marchés nationaux et internationaux.



Comme nous l'avons déjà indiqué dans le présent rapport, les membres du Groupe de travail et de son personnel de recherche ont rencontré, en privé, des représentants de tous les paliers de gouvernement. Les responsables et les témoins ont partout réclamé une plus grande coordination entre tous les échelons gouvernementaux en ce qui concerne la planification, la formation et l'utilisation des ressources humaines.

Un grand nombre de solutions nous ont été présentées. Certains témoins sont même allés jusqu'à proposer que le gouvernement fédéral se retire complètement des programmes de formation et de recyclage et laisse le champ libre aux provinces. Le gouvernement fédéral devrait, dans ce cas, se borner à assurer la mobilité de la main-d'oeuvre entre les provinces, à l'assurance-chômage et à l'emploi direct ayant des objectifs nationaux.

Certains membres du Groupe de travail ont proposé que le gouvernement fédéral permette aux provinces de prendre en mains la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre selon une «option de dérogation». Dans un tel système, le gouvernement fédéral assurerait des programmes de formation et de recyclage de la main-d'oeuvre à certaines provinces, mais non pas à toutes.

Par contre, d'autres préconisaient une participation accrue du gouvernement fédéral dans le domaine de la formation et de l'enseignement, de même que l'établissement d'une norme nationale et d'une politique nationale de l'éducation. Compte tenu de l'immensité du territoire canadien et la diversité de ses régions et collectivités, le Groupe de travail a rejeté ces deux positions extrêmes.



## RECOMMANDATIONS

**158** Le gouvernement fédéral devrait maintenir ses programmes de formation professionnelle, de recyclage et de mobilité, mais les orienter davantage vers les objectifs nationaux.

**159** Il est de la plus haute importance d'assurer une collaboration plus étroite et une plus grande coordination entre ces programmes et les programmes provinciaux. À cette fin:

(a) Il faudrait créer un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, et le doter d'un secrétariat.

(b) Le Conseil national devrait établir un programme national de l'emploi et de la formation qui serait mis en oeuvre aux échelons fédéral et provincial.

(c) Autant que possible, le Conseil national des ministres devrait s'efforcer d'éviter le chevauchement d'activités entre les niveaux de juridiction fédérale et provinciale.

**160** Partout où la chose est souhaitable, le Conseil national devrait avoir des bureaux conjoints pour l'orientation professionnelle et le placement.

**161** Il devrait y avoir un système unique de banque d'emplois pour les gouvernements fédéral et provinciaux et pour le secteur privé, contenant toutes les offres et toutes les demandes d'emplois dans l'ensemble du pays.

**162** Il faudrait s'efforcer de situer les bureaux de main-d'oeuvre dans le même immeuble dans les villes où il faut des bureaux de main-d'oeuvre des deux paliers de gouvernement, et élaborer un programme de partage de la présence des gouvernements fédéral et provinciaux dans les agglomérations moins considérables. Les gouvernements pourraient ainsi desservir toutes les collectivités voulues, sans qu'il y ait double emploi.

Le Groupe de travail a également étudié la proposition voulant que le ministère du Travail et celui d'Emploi et Immigration Canada soient de nouveau regroupés. Les délibérations n'ont pas donné lieu à une recommandation préconisant cette mesure, bien que les membres du Groupe de travail souhaitent vivement une coordination accrue entre les ministères.

## 13

# Planification, information et prévisions

## Ceux qui cherchent des emplois ou des occasions de carrière ont besoin d'une information plus complète et plus précise

### INTRODUCTION

L'information dont on dispose au Canada, aux fins de la planification de l'emploi et de la prise de décisions, est restreinte et souvent inutile pour ceux qui en ont besoin. C'est là l'opinion de nombreux témoins qui souhaitent vivement voir apporter une solution à ce problème.

Le présent chapitre traite de certains problèmes relatifs à la disponibilité et à la diffusion de l'information dans l'ensemble du pays.

La nature des besoins d'information varie selon le genre d'utilisateur. Ceux qui se cherchent un emploi ont besoin de savoir quels sont les postes offerts, où ils sont situés, quelles sont les conditions de rémunération, les horaires de travail et autres conditions d'emploi. De plus, ceux qui sont encore aux études et les personnes qui songent à suivre des cours de formation plus poussée ou de recyclage s'intéressent également à ce genre d'information. Cependant, il leur faut aussi savoir quelles seront les conditions d'emploi lorsqu'ils auront terminé leur cours et qu'ils se chercheront un emploi.

Les employeurs ont besoin d'information sur ceux qui se cherchent un emploi: leur scolarité et leur formation, leurs compétences, leur expérience de travail et d'autres facteurs. En outre, lorsqu'ils planifient des changements dans la production ou qu'ils investissent dans du matériel nouveau, ils ont besoin de savoir qu'il y aura suffisamment de candidats qualifiés pour occuper les nouveaux postes qui seront créés.

Les planificateurs, dans les gouvernements ou les maisons d'enseignement ou de formation, doivent savoir ce que l'avenir réserve. Ils doivent s'assurer qu'il y aura suffisamment de personnes qualifiées pour répondre à l'évolution prévue de l'économie, et suffisamment d'écoles, d'enseignants et de matériel pour répondre aux besoins des élèves.





Afin de répondre à ces besoins d'information des diverses clientèles, il faut retenir trois principes fondamentaux. Tout d'abord, il est évident que les mêmes renseignements ne conviennent pas à tous. Ceux qui se cherchent un emploi préfèrent ordinairement un poste près de chez eux, bien que certains soient disposés à se déplacer là où il y a du travail. Ils ont donc besoin d'information relative à leur région ou à leur province. Par contre, les planificateurs des gouvernements ou des maisons d'enseignement recherchent ordinairement des éléments d'information qui portent sur toute une province ou sur l'ensemble du pays. Par conséquent, il faut offrir divers genres d'information aux diverses clientèles.

Le deuxième principe fondamental, c'est que l'information doit être à jour et facilement accessible. Par exemple, de l'information sur les postes offerts qui date de plusieurs mois n'a que peu d'utilité pour ceux qui se cherchent un emploi aujourd'hui. Malheureusement, le coût d'une information à jour peut être élevé et, par conséquent, il faut aussi en tenir compte.

Enfin, l'information doit être groupée et présentée de façon à être comprise facilement de tous. Il est souvent simple de diffuser de l'information sous forme de statistiques détaillées et difficiles à comprendre. Cette information n'a pas beaucoup de valeur pour ceux qui se cherchent un emploi et pour d'autres groupes de la population.

## L'INFORMATION DISPONIBLE AU CANADA

### Information sur les postes à combler

Il y a plusieurs moyens d'en arriver à une décision en matière d'emploi. Le plus souvent, les employeurs sollicitent des candidatures par des annonces dans les journaux et autres médias d'information, et ceux qui se cherchent un emploi communiquent directement avec les employeurs. Cependant, il y a encore d'autres sources importantes de renseignements sur les postes à combler: agences de placement privées, amis, enseignants, par exemple.

Divers ministères fédéraux et provinciaux diffusent aussi une vaste somme d'information qui facilite la prise de décisions. Emploi et Immigration Canada, en particulier, diffuse largement l'information aux diverses clientèles par l'intermédiaire des quelque 450 Centres d'emploi du Canada dans l'ensemble du pays.

Les postes à combler paraissent au tableau d'affichage du «Centre d'information sur l'emploi» dans chacun des Centres d'emploi. Ceux qui se cherchent un emploi sont invités à parcourir ces listes pour y trouver les emplois qu'ils aimeraient postuler. Dans les grands centres urbains, ce système risque d'être trop vaste pour être vraiment utile, de sorte qu'Emploi et Immigration Canada a mis au point un système automatisé d'inscription et de traitement de l'information sur l'emploi. Connue sous le nom de Système de traitement des ordres des emplois métropolitains, ce système est maintenant offert à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal.

La Banque nationale d'emplois est une autre initiative intéressante, prise par Emploi et Immigration Canada. Les postes qui ne peuvent être pourvus sur place sont mis en ordinateur et affichés dans les Centres d'information sur l'emploi, partout au pays. Ainsi, les candidats d'une région du pays peuvent être encouragés à postuler un emploi dans une autre région. Les postes à combler sont donc offerts aux Canadiens avant que l'on songe à recruter des candidats à l'étranger.

Ces trois systèmes, soit le Centre d'information sur l'emploi, le Système de traitement des ordres des emplois métropolitains et la Banque nationale d'emplois, forment un réseau technique complet qui procure à ceux qui se cherchent un emploi, de l'information sur les postes offerts. Cependant, malgré leurs mérites évidents, les employeurs et les candidats semblent loin d'être satisfaits des services qu'ils en reçoivent. Les employeurs préfèrent encore combler leurs postes vacants par d'autres moyens.

Même si les chiffres exacts demeurent inconnus, Emploi et Immigration Canada soutient que près de 20 pour cent de tous les postes à combler sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. De fait, le pourcentage de postes inscrits pourrait être bien inférieur à ce chiffre dans certaines régions du pays et dans certaines professions. De plus, 22,5 pour cent des postes affichés dans les Centres sont de fait annulés, probablement parce qu'ils ont été comblés autrement. Ces annulations ont tendance à porter sur les emplois les plus avantageux pour ce qui est de leur durée et de leur rémunération (voir le rapport intitulé **“The Impact of the Canadian Placement Service in the Labour Market,”** CEIC, octobre 1980.)

Il est évident qu'il y a bien des causes possibles au faible taux d'inscription des postes à combler dans les Centres d'emploi. Certains témoins ont souligné que le tri des candidats envoyés aux employeurs n'était pas suffisant, et que souvent ces candidats ne répondaient pas aux critères de l'emploi. Certains employeurs étaient également d'avis que les candidats qui leur étaient envoyés par les Centres étaient des gens qui avaient de la difficulté à garder un emploi ou qui étaient en chômage depuis longtemps. Il se peut également que les employeurs n'inscrivent que certaines catégories d'emplois (par exemple, les emplois peu rémunérateurs ou ceux qui n'exigent pas beaucoup de compétence) parce qu'ils ont des préjugés sur le genre de candidats qu'ils recevront.

Il n'existe pourtant pas de renseignements qui permettent de comparer les postes inscrits aux Centres d'emploi du Canada et ceux qui ne le sont pas. L'Enquête sur les emplois vacants, réalisée par Statistique Canada, donnait une idée de tous les postes à combler au pays. Cependant, cette enquête a pris fin il y a quelques années à cause des frais élevés qu'exigeait la cueillette de statistiques assez détaillées pour être vraiment utiles.

### Information sur les candidats

Le taux de chômage, au Canada, reste élevé depuis quelques années. Par conséquent, le nombre de candidats aux emplois a aussi été très élevé. Il serait donc très coûteux de concevoir et de mettre en oeuvre un système destiné à donner de l'information sur toutes les personnes en quête d'emploi au pays.

Lors d'un sondage récent, environ 60 pour cent de ceux qui cherchaient un emploi ont déclaré qu'ils avaient eu recours aux services des Centres d'emploi du Canada. Ce chiffre comprend les personnes qui doivent s'inscrire dans ces Centres pour rester admissibles aux prestations d'assurance-chômage, de sorte que le pourcentage de ceux qui ont recours aux Centres pour se chercher activement un emploi pourrait être encore plus faible.

Une autre étude réalisée récemment par Emploi et Immigration Canada révèle que seulement 40 pour cent de ceux qui s'inscrivent à un Centre sont effectivement mis en contact avec un employeur. Seulement 18 pour cent des personnes inscrites dans les dossiers fermés, avaient effectivement été placées (voir "**The Impact of the Canadian Placement Service on the Labour Market**", CEIC, octobre 1980).

Un grand nombre de ceux qui se cherchent un emploi fréquentent les Centres d'emploi du Canada, mais pourtant, le nombre de postes offerts est restreint. Il est difficile de constituer un dossier pour tous ceux qui se présentent aux Centres. Ceux-ci doivent donc s'en remettre largement aux clients eux-mêmes pour choisir un emploi qui les intéresse et pour lequel ils estiment être qualifiés.

Ils le font en consultant les annonces de postes au Centre d'information sur l'emploi et en demandant une introduction auprès d'un employeur donné, dans l'espoir d'obtenir une entrevue. Comme les postes offerts sont disposés par professions au Centre d'information sur l'emploi, ceux qui recherchent un emploi sont ordinairement attirés uniquement par les métiers qu'ils connaissent plutôt que par ceux pour lesquels leur compétence pourrait être mise à profit. C'est notamment le cas des candidats sans expérience ou des groupes spéciaux, comme les femmes, qui souvent ne s'attardent qu'aux métiers traditionnels.

Emploi et Immigration Canada a reconnu les lacunes du système qui consiste à laisser les candidats faire leur propre choix. Un système informatique (JOBSCAN) est en voie de mise au point dans le but d'aider les candidats à découvrir toutes les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux en raison des compétences qu'ils possèdent.

### Information portant sur les plans de carrière

On peut obtenir auprès d'une grande variété de sources, de l'information sur diverses professions (leurs exigences de scolarité et de formation). Citons, entre autres, les brochures rédigées par des associations professionnelles, des organismes communautaires, des maisons d'enseignement et les gouvernements. De temps à autre, il y a également des rapports spéciaux dans les journaux ou d'autres médias d'information. Souvent, des groupes communautaires, des écoles ou d'autres organismes tiennent des réunions d'information.

La multitude de professions et la diversité de l'information portant sur les plans de carrière font qu'il est difficile, pour une personne, de s'y retrouver dans tous ces imprimés sur les occupations. Cependant, Emploi et Immigration Canada possède un système informatique (**CHOIX**) qui fournit de l'information détaillée sur un grand nombre de professions. Il permet aux intéressés de découvrir les professions qui correspondent à leurs goûts, à leurs aptitudes, aux horaires de travail qu'ils recherchent et à la rémunération espérée. L'information relative aux professions porte également sur les besoins de scolarité et de formation, et donne un bon aperçu de l'avenir probable de chacune de ces professions.

CHOIX est manifestement un instrument précieux pour l'orientation professionnelle et permet même à ceux qui le désirent de se procurer de plus amples renseignements à partir d'autres sources (par exemple, la Classification et le Dictionnaire canadien des professions (CDCP)). De cette façon, les étudiants et ceux qui envisagent un programme de formation ou de recyclage peuvent facilement se faire une idée de leur choix de carrière.





Le système CHOIX est mis à la disposition des étudiants dans deux provinces (Colombie-Britannique et Nouvelle-Écosse) et deux autres (le Manitoba et la Saskatchewan) sont en train de le mettre en oeuvre. Quelques autres provinces ont leur propre système informatique d'orientation (l'Ontario, par exemple), tandis que d'autres encore étudient actuellement la question afin de décider si elles adopteront le système CHOIX ou si elles élaboreront leur propre système (par exemple, le Québec).

De nombreux témoins ont soutenu que les étudiants reçoivent peu d'orientation, ou une mauvaise orientation, dans les écoles. Il est évident que l'utilisation du système CHOIX ou d'un système informatique semblable peut largement contribuer à offrir de meilleurs choix de carrière aux étudiants.

Le système CHOIX est aussi en usage dans 40 Centres d'emploi du Canada partout au pays. On l'utilise de façon expérimentale pour fournir de l'information aux personnes qui envisagent un programme de formation ou de recyclage. Il est particulièrement utile pour ce qui est de trouver des possibilités d'emploi pour les femmes qui reviennent au travail, pour les travailleurs d'expérience qui veulent changer de métier et pour les groupes spéciaux (comme les handicapés).

### Information aux fins de la planification et de l'analyse

Une foule d'organismes gouvernementaux publient, au Canada, des données et des chiffres relatifs à l'emploi et aux questions connexes. À l'échelon fédéral, par exemple, l'information sur l'emploi, par principale industrie et par occupation, est recueillie par l'entremise de l'**Enquête sur la population active**, réalisée par Statistique Canada. L'information sur le revenu est fournie par la publication de Statistique Canada sur les revenus d'emploi et les horaires de travail, et par une publication semblable de Travail Canada. De plus, Emploi et Immigration Canada établit des statistiques sur les postes à combler à partir des renseignements recueillis dans les Centres d'emploi.

Toutes ces données comportent pourtant d'importantes limitations. Les statistiques sont établies par divers organismes et à des fins variées. Il en résulte donc d'importantes lacunes dans les données disponibles, ce qui vient encore compliquer l'analyse globale de l'emploi au Canada et des problèmes connexes.

Des études ont révélé que lorsqu'il y a des déséquilibres dans certaines catégories d'emploi, les employeurs s'efforcent de rajuster les salaires qu'ils offrent de même que le nombre de personnes qu'ils emploient. Ainsi donc, l'information sur le nombre de personnes qui ont un emploi et le salaire qu'elles touchent est essentielle, si l'on veut bien comprendre le fonctionnement de ces mécanismes d'adaptation. Cependant, les données statistiques relatives à l'emploi et aux revenus pour diverses professions ne sont pas publiées à intervalles réguliers au Canada.

Une autre grave lacune des statistiques sur l'emploi, c'est qu'elles s'appliquent souvent à de vastes territoires, comme celui d'une province, mais non pas aux régions ou aux villes. Le recensement de la population constitue une exception mais il ne se fait qu'une fois tous les dix ans, de sorte que même ces données sont souvent dépassées. Une étude des professions et des industries dans une ville donnée qui serait fondée sur les données du recensement décrirait la situation qui existait il y a dix ans. À de nombreux égards, la situation serait nettement différente aujourd'hui.

La plupart des statistiques disponibles ont trait à l'offre de main-d'oeuvre à un moment donné, mais on en sait très peu au sujet des mouvements de la main-d'oeuvre au sein de l'économie. Par exemple, on ne possède pour ainsi dire aucun renseignement soutenu sur les emplois que trouvent les étudiants qui viennent de quitter l'école, non plus que sur les changements d'emploi des travailleurs, ni sur les déplacements de la population d'une province à une autre.

Il est évident que ces limitations des données s'expliquent en grande partie par le coût très élevé de la cueillette de ces données. Si l'on veut recueillir des données fiables, il faut le faire auprès d'un vaste échantillonnage, ce qui tend à accroître considérablement le coût des statistiques. De nombreux économistes jugeaient l'Enquête sur les emplois vacants et l'Enquête sur les professions d'une extrême importance pour l'analyse des changements de poste et d'emploi. Ces enquêtes ont maintenant pris fin par suite des restrictions récentes apportées aux dépenses du gouvernement fédéral.

Les analyses et les recherches effectuées dans le domaine des problèmes du travail au Canada montrent clairement l'absence de données complètes. Plusieurs témoins ont fait remarquer au Groupe de travail qu'on est très mal renseigné sur le processus de correspondance entre la personne et l'emploi et sur les modifications qui découlent de ce processus, dans les salaires, les horaires de travail et les exigences en matière de compétence. De plus, ce manque d'information se reflète sur les décisions que chacun doit prendre quant à son éducation et à sa formation. Il peut donc en résulter plus tard des pénuries ou des excédents de main-d'oeuvre dans diverses occupations.



Le manque de données a également eu d'importantes répercussions sur les modèles économiques qui fournissent des prévisions relatives à l'emploi. Emploi et Immigration Canada a récemment publié des projections du nombre de personnes requises (c'est-à-dire du nombre d'emplois offerts) dans diverses professions en 1985. Ceux qui occuperont ces postes en 1985 proviendront évidemment de plusieurs secteurs: certains seront de récents diplômés des programmes d'enseignement et de formation, d'autres, des immigrants nouvellement arrivés, des gens provenant d'autres métiers et, dans le cas des projections relatives aux provinces, de l'extérieur de la province. On constate facilement que les projections des besoins de main-d'oeuvre ne sont pas très utiles pour la planification des programmes d'enseignement et de formation, si l'on ne sait pas combien de personnes viendront de ces divers secteurs. Cependant, il n'existe pas de statistiques relatives à ces mouvements.

Le modèle PPPC, utilisé par Emploi et Immigration Canada pour établir ses projections des besoins de main-d'oeuvre, souffre également d'une autre grande lacune: il ne tient pas compte des rajustements que doivent faire les employeurs par suite de changements dans les salaires. Il est déjà très difficile d'intégrer ces rajustements au modèle, mais il l'est encore bien davantage par suite de la rareté des données dont on dispose.

Emploi et Immigration Canada a aussi mis au point le système LADP, qui fournissait de nombreux renseignements sur les postes à pourvoir, les données d'exploitation, les demandes de prestations d'assurance-chômage et les opinions fondées sur l'expérience du personnel des Centres régionaux. LADP servait aussi à mesurer les déséquilibres du marché de la main-d'oeuvre par profession, sur une base trimestrielle, à l'intention des services locaux. Cependant, pour avoir une idée de la valeur d'une telle méthode, il importe de comparer les projections aux résultats réels. Le Comité permanent du Sénat sur les finances nationales l'a reconnu en 1976 dans son étude des programmes de main-d'oeuvre. Emploi et Immigration Canada n'a toutefois pas fait d'évaluation du système LADP et ce dernier semble ne plus être utilisé pour les projections.

Enfin, il faut souligner qu'en plus d'un manque de données suffisantes, il y a un manque encore plus important d'analyse des données disponibles. La plupart des données statistiques sont publiées sous forme de tableaux détaillés montrant des chiffres qui intéressent surtout les chercheurs et les analystes. Cependant, de nombreux utilisateurs aimeraient avoir une analyse des données et une description accompagnée de tableaux, de diagrammes et de graphiques, présentant les résultats sous une forme simple et efficace.

Malheureusement, le Conseil économique du Canada, Emploi et Immigration Canada, Statistique Canada et d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral ne procèdent à des analyses détaillées que de façon très sporadique.

---

## CONCLUSIONS

---

**1** Il n'existe pas d'information fiable quant au nombre de postes à combler qui sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. Cependant, le Groupe de travail a entendu des témoignages voulant que ce nombre soit très faible dans certaines régions et certains domaines d'emploi, de sorte que le choix offert à ceux qui se cherchent un emploi est parfois très restreint dans certains Centres.

**2** On trouve au Centre d'information sur l'emploi de tous les Centres d'emploi du Canada une liste de postes à pourvoir. Ceux qui se cherchent un emploi sont incités à choisir eux-mêmes les emplois pour lesquels ils se croient qualifiés. Souvent, ils ne voient que les occasions offertes dans les métiers qu'ils ont déjà exercés ou qu'ils connaissent bien, en ne tenant pas compte des autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être utiles.

**3** Ceux qui se cherchent un emploi sont souvent présentés à un employeur par le Centre d'emploi sans sélection préalable pour vérifier s'ils répondent aux exigences de l'emploi. Les employeurs se sont plaints d'avoir souvent à faire passer des entrevues à des candidats qui ne répondent pas aux critères.

**4** Le Système de traitement des ordres des emplois métropolitains, qui fournit une liste d'ordinateur des emplois offerts dans certaines régions métropolitaines, offre un choix plus vaste d'emplois. Il y a pourtant un danger que le recours à des listes d'emplois établies par ordinateur entraîne une baisse des services de conseillers, ce qui pourrait avoir un effet défavorable sur les personnes désavantagées qui ont souvent besoin de l'aide des conseillers.

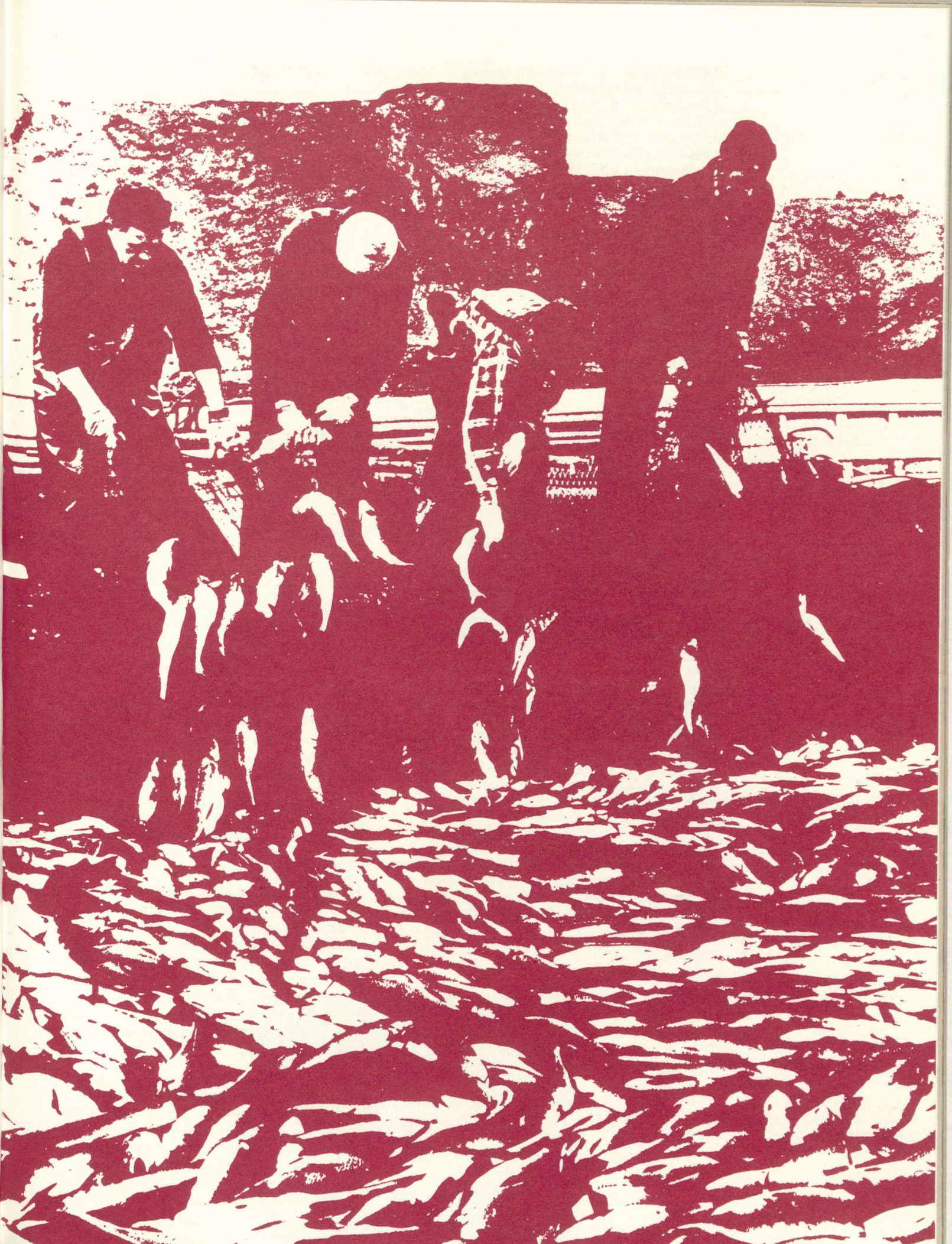
**5** La Banque nationale d'emplois est utilisée dans le cas des postes qu'on ne peut combler sur place. Cependant, le système n'est pas très connu. Par conséquent, les candidats aux emplois qui n'ont pas normalement recours aux services d'un Centre d'emploi du Canada mais qui pourraient vraiment tirer parti de ce système en ignorent souvent l'existence.

**6** Le système CHOIX a été mis au point par Emploi et Immigration Canada dans le but de fournir aux étudiants et aux personnes qui songent à suivre des cours de formation ou de recyclage, un moyen efficace d'examiner les perspectives de carrière qui leur sont offertes. Le système est relativement coûteux, car ses données doivent être périodiquement mises à jour et rester exactes si l'on veut qu'elles soient utiles dans la planification des carrières et dans l'orientation professionnelle.

TABLEAU 13.1

## Sommaire des besoins d'information et de l'information fournie par Emploi et Immigration Canada

CLIENTÈLE	BESOINS D'INFORMATION	INFORMATION FOURNIE PAR EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA	OBSERVATIONS
1. PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, CHÔMEURS OU NON	<p>QUELS SONT LES POSTES OFFERTS?</p> <p>OÙ?—LOCALITÉS —RÉGIONS —ENSEMBLE DU PAYS</p> <p>QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION?</p> <p>QUEL EST L'HORAIRE DE TRAVAIL?</p> <p>QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL?</p>	<p>A) LES RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS DANS LA MÊME LOCALITÉ SONT FOURNIS SUR DES FICHES, AUX TABLEAUX D'AFFICHAGE DES <b>CENTRES D'INFORMATION SUR L'EMPLOI</b>, DANS LES <b>CENTRES D'EMPLOI DU CANADA</b>.</p> <p>B) LES RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS OFFERTS DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE SONT FOURNIS PAR LE <b>SYSTÈME DE TRAITEMENT DES ORDRES DES EMPLOIS MÉTROPOLITAINS</b> (SYSTÈME INFORMATIQUE).</p> <p>C) LA <b>BANQUE NATIONALE D'EMPLOIS</b> EST UN SYSTÈME AUTOMATISÉ POUR LES POSTES QUI NE PEUVENT ÊTRE COMBLÉS DANS LA LOCALITÉ.</p>	<p>A) DISPONIBLES DANS TOUS LES <b>CENTRES D'EMPLOI DU CANADA</b> MAIS LEUR UTILITÉ VARIE; DANS CERTAINS ENDROITS, PAR EXEMPLE, LES DONNÉES SONT PÉRIMÉES. ON ESTIME QU'UNE FAIBLE PROPORTION SEULEMENT DES POSTES SONT AFFICHÉS.</p> <p>B) OFFERTS À VANCOUVER, TORONTO, MONTRÉAL, OTTAWA ET HAMILTON.</p> <p>C) SYSTÈME UTILE SI LES GENS D'UNE RÉGION DU PAYS PEUVENT COMBLER DES VACANCES DANS UNE AUTRE RÉGION. IL SERT AUSSI À GARANTIR QUE LES EMPLOIS SONT OFFERTS AUX CANADIENS, AVANT LA RECHERCHE DE CANDIDATS À L'ÉTRANGER.</p>
2. ÉTUDIANTS, STAGIAIRES ÉVENTUELS, PERSONNES SONGEANT À CHANGER DE CARRIÈRE	<p>QUELS SONT LES EMPLOIS FUTURS?</p> <p>QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION NÉCESSAIRES?</p> <p>QUELS SONT LES SALAIRES, LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL?</p> <p>QUELLES SONT LES CHANCES D'AVANCEMENT?</p> <p>QUEL EST L'AVENIR DE CETTE INDUSTRIE?</p> <p>QUELLE EST LA SCOLARITÉ NÉCESSAIRE ?</p>	<p>A) BROCHURES DÉCRIVANT LES DIVERSES PROFESSIONS, ETC.</p> <p>B) <b>CHOIX</b>, UN SYSTÈME INFORMATIQUE FOURNISSANT DES RENSEIGNEMENTS DE CE GENRE.</p>	<p><b>CHOIX</b> EST UN BON SYSTÈME MAIS IL EST COÛTEUX À EXPLOITER EN PARTIE À CAUSE DES DONNÉES QU'IL RENFERME ET DE LA NÉCESSITÉ DE METTRE À JOUR L'INFORMATION.</p>
3. EMPLOYEURS	<p>QUELS SONT LES CANDIDATS DISPONIBLES?</p> <p>QUELLES SONT LEURS COMPÉTENCES, LEUR SCOLARITÉ ET LEUR FORMATION?</p> <p>QUELLE EST LEUR EXPÉRIENCE DU TRAVAIL?</p>	<p>LES EMPLOYEURS FOURNISSENT AU <b>CENTRE LOCAL D'EMPLOI DU CANADA</b> LES RENSEIGNEMENTS SUR LES POSTES À COMBLER; CEUX-CI SONT AFFICHÉS AU <b>CENTRE D'INFORMATION SUR L'EMPLOI</b>; ON FAIT UNE RECHERCHE DANS LES DOSSIERS DES CANDIDATS AUX EMPLOIS. LES POSTES SONT AUSSI INSCRITS AU <b>SYSTÈME DE TRAITEMENT DES ORDRES DES EMPLOIS MÉTROPOLITAINS</b> ET À LA <b>BANQUE NATIONALE D'EMPLOIS</b>.</p>	<p>ON ESTIME QUE 60% SEULEMENT DES PERSONNES INSCRITES AUX CENTRES SONT ENVOYÉES À UN EMPLOYEUR. PRÈS DE LA MOITIÉ DE CES PERSONNES Y SONT ENVOYÉES LE JOUR MÊME OÙ ELLES S'INSCRIVENT AU CENTRE D'EMPLOI, DE SORTE QUE LE SYSTÈME DE DOSSIER N'EST PAS TRÈS EFFICACE.</p>
4. PLANIFICATEURS: GOUVERNEMENTS, MAISONS D'ENSEIGNEMENT, ENTREPRISES	<p>EXEMPLES: QUEL GENRE DE TRAVAIL-LEURS SERONT REQUIS À L'AVENIR?</p> <p>QUEL GENRE DE PROGRAMMES DE FORMATION ET COMBIEN D'ÉTUDIANTS?</p> <p>COMBIEN FAUT-IL DE PLACES ET POUR QUELS COURS?</p>	<p>A) <b>PPPC</b> EST UN MODÈLE DE PRÉDICTION DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE, PAR PROFESSION. EXISTE MAINTENANT POUR 1985.</p> <p>B) <b>LADP</b> EST UN MODÈLE FONDÉ SUR DE L'INFORMATION QUALITATIVE AUSSI BIEN QUE QUANTITATIVE. IL EST DESTINÉ À L'USAGE LOCAL. IL A MAINTENANT ÉTÉ MIS AU RANCART.</p>	<p>LES DEUX MODÈLES SONT SUJETS À D'IMPORTANTES ERREURS PAR SUITE DE LA MAUVAISE QUALITÉ DES DONNÉES ET D'HYPOTHÈSES PEU RÉALISTES. NI L'UN NI L'AUTRE N'A ÉTÉ ÉVALUÉ QUANT À SA FIABILITÉ.</p>



**7** On dispose de très peu de renseignements sur les conditions du marché du travail dans certaines régions. Il peut donc être difficile d'établir avec certitude les domaines où il y a pénurie ou excédent de main-d'oeuvre dans une région donnée. Par conséquent, il est également difficile de rajuster le rythme d'arrivée de nouveaux immigrants de façon à répondre aux besoins de notre économie.

**8** Il arrive souvent qu'une partie des données relatives à la main-d'oeuvre, comme les données du recensement, ne soient pas analysées à fond. Même quand elles le sont, ces analyses sont rarement utiles en ce qui touche les décisions que chacun est appelé à prendre. Bon nombre d'études portent sur l'ensemble du pays ou d'une province, et ces résultats ne s'appliquent pas, ordinairement, aux conditions locales.

**9** Les prévisions de la main-d'oeuvre dont on dispose actuellement ne sont guère utiles. Le modèle PPPC, mis au point par Emploi et Immigration Canada, fournit des prédictions des besoins de main-d'oeuvre par profession (emplois offerts). Cependant, PPPC ne tient pas compte des rajustements que doivent faire les employeurs (dans les salaires), ou les salariés (en changeant d'occupation). De plus, il n'existe pas de prédictions du nombre de personnes qui veulent changer d'emploi. Par conséquent, les prédictions ne peuvent servir à identifier les professions dans lesquelles des pénuries ou des excédents sont susceptibles de survenir.

**10** On connaît mal les rajustements que les employeurs et les salariés doivent faire pour s'adapter à l'évolution des conditions d'emploi. Dans certains domaines, on a moins de données aujourd'hui qu'on en avait il y a quelques années. Par exemple, l'Enquête sur les emplois vacants et l'Enquête sur les professions ont pris fin récemment. Il n'y a pas, au Canada, de données périodiques et détaillées sur les occupations et les gains des travailleurs. De plus, il n'existe pas de statistiques mises à jour touchant les emplois que trouvent les jeunes diplômés, les changements de métiers et d'autres mouvements importants de la main-d'oeuvre dans l'économie.

## La planification

De nombreux témoignages entendus par le Groupe de travail portaient sur la nécessité d'une plus grande planification relativement à l'emploi et à la formation, de meilleurs systèmes de prévision des besoins du marché du travail, de statistiques et de données plus sûres et de meilleurs moyens de communiquer cette information aux planificateurs, aux éducateurs, aux conseillers, aux stagiaires éventuels et aux étudiants.

Après des entretiens avec certains fonctionnaires, certains planificateurs du domaine de l'éducation et de certains conseillers en placement et en orientation, un fait apparaît manifeste: il est très difficile de planifier des changements destinés à répondre aux besoins nouveaux de la technologie, ou d'orienter les jeunes dans le choix d'une carrière si l'on ne dispose pas de renseignements plus nombreux et plus sûrs quant aux emplois offerts ou susceptibles de l'être à l'avenir. Ils ont besoin d'une collaboration plus étroite de la part des employeurs en ce qui concerne les renseignements nécessaires pour leurs projets d'investissement et d'embauche. Ils trouvent notamment illogique de la part des employeurs de venir se plaindre aux éducateurs et au gouvernement qu'ils ne peuvent pas trouver suffisamment de travailleurs qualifiés pour assurer la bonne marche de leurs usines, alors qu'eux-mêmes ne s'étaient pas donné la peine de collaborer avec le gouvernement et de lui faire part de leurs projets d'avenir.

Il s'agit bien sûr d'une question délicate, étant donné que le secteur privé hésite beaucoup à révéler ses projets d'investissement en raison, notamment, de la concurrence. D'autre part, il est impossible pour les planificateurs et les conseillers en formation et en éducation de leur fournir les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin s'ils ne leur communiquent pas les données nécessaires.

La quasi-totalité des témoins qui ont abordé cette question ont convenu qu'il fallait créer de meilleures techniques de planification et de prévision. La vaste majorité de ces témoins était opposée à un système obligatoire de communication des données, y compris des offres d'emplois, mais ils ont toutefois reconnu qu'on pourrait grandement améliorer la situation grâce à la collaboration volontaire. Si le patronat, les syndicats et les gouvernements se rendaient compte que la communication d'un plus grand nombre de renseignements pourrait leur profiter à long terme, et s'ils participaient au système, il est fort probable que les données nécessaires seraient communiquées.

Quoi qu'il en soit, des témoins nous ont fait remarquer qu'il est impossible, surtout dans notre société libre, de prédire les besoins particuliers de main-d'oeuvre dans diverses professions trois ou cinq ans à l'avance, même si nous avions le système de prévision le meilleur et toutes les données voulues. Par contre, nous pouvons améliorer nos systèmes d'information et de données et prédire avec plus d'exactitude les tendances de l'emploi.



Le Congrès du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour des questions d'intérêt national ont soumis un exposé commun au Groupe de travail, recommandant la création d'un Institut de la main-d'oeuvre industrielle. Cet Institut serait chargé de planifier et d'administrer les programmes portant sur la recherche dans le domaine du travail, et de fournir des conseils sur la formation, l'orientation et la diffusion de l'information. Cet Institut serait subventionné par les gouvernements mais il fonctionnerait comme un organisme indépendant.

Le Groupe de travail a jugé que cette proposition comportait des aspects intéressants. Il ne croit toutefois pas que cet organisme pourrait faire oeuvre utile sans la participation des gouvernements fédéral et provinciaux. Au chapitre traitant des relations fédérales-provinciales, le Groupe de travail a déjà recommandé la création d'un Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, doté d'un secrétariat. Il a également recommandé que ce Conseil national des ministres rencontre chaque année l'Institut de la main-d'oeuvre. Le Groupe de travail en est donc arrivé aux conclusions suivantes:

---

## RECOMMANDATION

---

**163** Il faudrait créer un Institut national de la main-d'oeuvre qui serait composé de représentants de l'entreprise privée, des syndicats et de l'enseignement. Ses membres seraient choisis par leurs organismes nationaux et provinciaux. Au début, cet Institut serait subventionné par le gouvernement fédéral, mais il constituerait un organisme indépendant pour ce qui est de la recherche, de l'analyse critique et des avis en matière de politique d'emploi et de formation. L'Institut comporterait un certain nombre d'observateurs des gouvernements fédéral et provinciaux mais ces observateurs n'auraient pas le droit de vote. On devrait également prévoir que l'Institut reçoive d'autres fonds des gouvernements provinciaux et des dons du secteur privé. L'Institut serait d'abord créé pour une période de cinq ans, sous réserve d'une évaluation et d'une reconduction éventuelle une fois ce délai écoulé.



**Les objectifs de cet Institut national de la main-d'oeuvre comporteraient, entre autres, les éléments suivants:**

- a) **Soumettre des recommandations et donner des conseils aux gouvernements fédéral et provinciaux sur les politiques et programmes relatifs à la main-d'oeuvre, conformément aux objectifs de croissance, d'équité et de stabilisation, de satisfaction des besoins des employeurs et des salariés, et de la capacité des programmes de formation de répondre à ces besoins.**
- b) **Effectuer une évaluation continue des programmes fédéraux et provinciaux relatifs à la main-d'oeuvre et de leur interaction, de manière à éviter le double emploi et à accroître la coordination.**
- c) **Inciter les entreprises à planifier leur main-d'oeuvre afin de pouvoir répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre spécialisée.**
- d) **Étudier les systèmes de cueillette de l'information sur le marché local de la main-d'oeuvre et soumettre des recommandations visant à améliorer ces systèmes.**
- e) **Proposer des moyens d'améliorer la cueillette, l'interprétation et la diffusion de l'information actuelle touchant la main-d'oeuvre, ainsi que les prévisions de l'évolution des variables du marché du travail, afin d'améliorer la planification et la prise de décisions aux paliers national, régional et local.**
- f) **Identifier les données les plus importantes et recommander l'organisme ou les organismes qui devrai(en)t être chargé(s) de fournir ces données.**

À l'heure actuelle, il existe dans la plupart des provinces des comités des besoins de main-d'oeuvre, et certains d'entre eux sont plus efficaces que d'autres. Les conseils provinciaux de l'emploi qui ont été proposés remplaceraient les comités des besoins de main-d'oeuvre et collaboreraient étroitement avec le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, avec l'Institut national de la main-d'oeuvre et avec les Conseils communautaires de l'emploi. On parlera de ces Conseils dans la section suivante.

---

## RECOMMANDATION

---

**164** Des conseils provinciaux de l'emploi devraient être créés dans chaque province afin d'évaluer les besoins en matière d'emploi et de formation et assurer la coordination entre tous les paliers de gouvernement, l'entreprise privée, les syndicats et les éducateurs.

---

Il existe dans toutes les régions du Canada des comités locaux ou communautaires de la formation dont le rôle, le nom et l'efficacité varient beaucoup. L'Ontario compte environ 61 comités communautaires de la formation industrielle; en Colombie-Britannique, il y a trois comités de perfectionnement de la main-d'oeuvre; l'Alberta a environ 34 comités consultatifs provinciaux en matière d'apprentissage et de qualification professionnelle, et ces comités comptent à leur tour des représentants de comités consultatifs locaux. La Saskatchewan et le Manitoba possèdent un certain nombre de comités consultatifs sur les métiers; le Québec compte plusieurs centres de formation professionnelle et un comité paritaire spécial de l'industrie de l'aérospatiale, tandis que dans les provinces de l'Atlantique, il existe certains conseils et comités consultatifs, mais non pas dans toutes les agglomérations, ni même dans toutes les régions.

Les témoins et le Groupe de travail estiment qu'il devrait y avoir des comités ou conseils consultatifs dans toutes les localités ou dans toutes les régions du pays, afin de mieux assurer la planification et la coordination des programmes relatifs à la formation et à l'emploi. Il est évident que lorsque ces organismes, ou des organismes semblables, existent déjà, il n'est pas nécessaire de les remplacer ou de les dédoubler.

---

## RECOMMANDATIONS

---

**165** On devrait créer, dans toutes les régions ou localités du Canada, des conseils communautaires de l'emploi composés de représentants de tous les paliers de gouvernement, des employeurs, des syndicats et des responsables de l'enseignement, afin de discuter, de planifier et de coordonner les besoins locaux en matière d'emploi et de formation. Lorsque des conseils communautaires locaux ou régionaux existent déjà, peut-être sous un autre nom ou une autre forme, mais dont les fonctions sont semblables, il ne faudrait pas les remplacer ni les dédoubler.

**166** On devrait inciter les entreprises du secteur privé à établir des plans de main-d'oeuvre définissant leurs besoins de nouveaux employés, la formation qu'elles donnent au personnel actuel et les mesures prévues d'adaptation aux nouvelles techniques. Les représentants de la CEIC pourraient participer à ce processus de planification, lequel serait intégré au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre ainsi qu'au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Cette planification au niveau des entreprises devrait également inclure, le cas échéant, tout projet d'importation de main-d'oeuvre étrangère, ainsi que les mesures que les entreprises entendent prendre pour répondre aux critères de formation établis par le gouvernement.



**167** Il faudrait organiser, au moins une fois par année, une réunion de l'Institut national de la main-d'oeuvre et du Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, qui discuteraient des problèmes et des politiques relatifs au marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation, de la recherche, de la planification et de l'orientation. L'ordre du jour serait établi par les secrétariats conjoints des deux organismes.

### Exigences en matière de prévisions et de données

Il faut améliorer le système de cueillette et d'analyse des données sur le marché du travail, ainsi que le système de prévision des tendances de ce marché. Les données et les prévisions doivent refléter les tendances nationales, régionales et locales de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

### RECOMMANDATION

**168** Il faut accroître la participation régionale aux enquêtes destinées à recueillir des données sur le marché du travail, afin que les statistiques obtenues soient d'une plus grande utilité pour les conseils provinciaux et régionaux dans leur travail de planification.

On a beaucoup parlé, au cours des audiences, des données relatives aux postes vacants. Certains témoins ont recommandé que le gouvernement reprenne son Enquête sur les emplois vacants, mise en oeuvre il y a plusieurs années. D'autres s'y sont opposés, affirmant que cette Enquête n'était pas très efficace et qu'elle coûtait beaucoup trop cher pour les résultats qu'elle offrait. D'autres encore ont recommandé l'inscription obligatoire des emplois vacants, comme cela se pratique en France et ailleurs, mais la majorité des témoins s'y sont opposés. À l'heure actuelle, seulement 20 pour cent environ de tous les postes vacants sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada. Cependant, le Groupe de travail estime qu'un plus grand nombre d'employeurs les communiqueraient aux Centres d'emploi du Canada si la CEIC arrivait à leur fournir de meilleurs candidats pour les postes à pourvoir.

Ceux qui se cherchent un emploi peuvent trouver une certaine somme d'information aux Centres d'emploi du Canada. Beaucoup ont exprimé l'avis que cette information, pour restreinte qu'elle soit, devrait être plus largement diffusée.

### RECOMMANDATIONS

**169** Emploi et Immigration Canada devrait intensifier ses efforts pour convaincre les employeurs de communiquer leurs postes vacants aux Centres d'emploi. C'est le seul moyen qui permettra au gouvernement de faire correspondre les demandes d'emplois aux postes disponibles. Les représentants de la CEIC doivent jouer un rôle plus actif en rencontrant les employeurs et en se mettant à l'écoute de leurs besoins. De plus, le Groupe de travail recommande instamment au ministère d'améliorer son système de présentation des candidats aux employeurs, afin que ces derniers soient portés à communiquer leurs postes vacants.

**170** Il faut prévoir un système permettant de suivre les progrès de ceux qui ont bénéficié de programmes de formation organisés par la CEIC, afin d'analyser la réussite des politiques de formation et d'emploi. Cet aspect revêt une importance particulière dans les secteurs cibles où il y a déjà eu des pénuries, ou qui sont susceptibles d'en connaître à l'avenir.

**171** Le gouvernement fédéral devrait compiler des statistiques relatives à l'emploi des Indiens vivant dans les réserves, de même qu'à l'emploi de tous les autres Indiens inscrits.

**172** Le gouvernement fédéral devrait recueillir des données plus sûres en ce qui touche les infirmières, les ingénieurs et les membres d'autres métiers ou professions où l'offre de main-d'oeuvre est peu abondante.

**173** Étant donné que le travail à temps partiel devrait prendre plus d'ampleur que prévu au cours des années 80 et 90, il faudrait établir de meilleures statistiques à ce sujet et sur les personnes qui cherchent ce genre d'emploi.

**174** L'enquête mensuelle sur la population active devrait être codée et publiée de façon plus détaillée (jusqu'à la troisième décimale du CDCP, au lieu de la deuxième) afin de donner une image plus précise de la répartition de l'emploi dans les diverses professions, d'une année à l'autre.

## Diffusion de l'information

Une fois que les données ont été recueillies et analysées et que les prévisions ont été établies, il faut diffuser cette information partout au pays afin qu'elle parvienne à tous ceux qui peuvent s'en servir pour la planification et l'orientation professionnelle. Des témoins de toutes les régions du pays ont insisté sur ce point. Bon nombre préconisaient un usage plus efficace des ordinateurs et des techniques de diffusion de l'information. Ils ont cependant souligné que cela ne devrait pas empêcher les conseillers en placement d'avoir des contacts personnels avec ceux qui ont de la difficulté à se trouver un emploi ou à suivre un cours de formation.

Le Groupe de travail reconnaît qu'au Canada, une bonne part du placement se fait par l'entremise d'agences privées et par les services d'embauche des entreprises. Tous les postes vacants ne sont pas communiqués aux Centres d'emploi du Canada parce que la plupart des agences privées et des services d'embauche des entreprises réussissent mieux à trouver les employés dont ils ont besoin. Bien souvent, on ne fait appel aux Centres d'emploi que pour placer des personnes moins qualifiées, ou qui éprouvent plus de difficultés à se trouver un emploi en raison d'autres problèmes.

## RECOMMANDATIONS

**175** En plus d'améliorer les prévisions, il faudrait également prévoir de meilleurs moyens de transmettre les renseignements obtenus à ceux qui planifient l'enseignement et la formation, de même qu'aux conseillers d'orientation.

**176** Le gouvernement fédéral devrait établir, à l'échelle du pays, une chambre de compensation informatisée ou une banque d'emplois où seraient inscrites les offres et les demandes d'emplois. Cet organisme devrait servir les gouvernements fédéral et provinciaux de même que le secteur privé. Il devrait commencer par faire correspondre les régions où la demande de main-d'oeuvre est forte avec celles où il y a excédent de main-d'oeuvre.



**177** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (Système de traitement des ordres des emplois métropolitains) servant à traiter et à comparer les données relatives aux offres d'emplois dans les régions métropolitaines. Ce système n'est en oeuvre qu'à Vancouver, Ottawa, Toronto, Hamilton et Montréal. Il faudrait prévoir de l'étendre à d'autres grandes régions urbaines. Il faudrait également prévoir la mise en service de ce système dans les régions où les postes vacants sont actuellement peu abondants, mais susceptibles de se multiplier au cours de la prochaine décennie.

**178** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique (CHOIX) destiné à fournir de l'information (comme les exigences de scolarité et de formation, les horaires de travail, la rémunération), pour faciliter le choix d'une carrière. Ce système est en service dans 40 Centres d'emploi du Canada et il sert également à l'orientation scolaire dans certaines provinces. On devrait inciter Emploi et Immigration Canada à offrir ce système dans un plus grand nombre de Centres d'emploi du Canada. On devrait encourager tous les gouvernements provinciaux à offrir ce système, ou un autre semblable, aux élèves des écoles secondaires.

**179** Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatique de mise en mémoire et de recherche documentaire des données sur les postes qui ne peuvent être comblés sur place (Banque nationale d'emplois). Ceux qui se cherchent un emploi dans une région du pays peuvent donc être mis au courant des postes vacants dans une autre région. Il faudrait encourager cette initiative. Il faudrait aussi faire mieux connaître ce système à ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais qui ne fréquentent pas normalement les Centres d'emploi du Canada (par exemple, par des annonces dans les journaux).

**180** De plus, les gouvernements devraient faire connaître les postes vacants et les possibilités de carrière au moyen de brochures, de bulletins, de messages à la radio, à la télévision ou sur les antennes de télé-distribution, des annonces aux tableaux d'affichage des centres commerciaux et d'autres endroits très achalandés. Le gouvernement aurait intérêt à utiliser davantage la presse électronique au lieu de l'imprimé pour rejoindre son public cible.

**181** Emploi et Immigration Canada devrait publier chaque année, en janvier, les perspectives d'emploi de même que les prévisions de carrières pour cinq ans à l'avance, et distribuer ce document aux écoles, aux conseillers d'orientation et aux planificateurs dans toutes les régions du pays.

**182** Le gouvernement fédéral devrait organiser des colloques à l'intention des conseillers d'orientation des écoles secondaires et d'autres conseillers d'orientation professionnelle, afin de leur fournir les données relatives aux possibilités de carrière, aux tendances du marché du travail et aux programmes de formation.

**183** Les gouvernements doivent promouvoir l'amélioration des services d'orientation professionnelle à tous les niveaux de l'enseignement, afin que les étudiants de tous âges soient mieux informés pour choisir un programme de formation et une carrière. Les gouvernements doivent s'assurer que les conseillers d'orientation disposent de données pratiques et à jour.

**184** Les conseillers en placement et l'information relative à l'emploi devraient aider ceux qui se cherchent un emploi à considérer non pas uniquement les domaines dans lesquels ils ont déjà travaillé ou qu'ils connaissent bien, mais aussi d'autres occupations dans lesquelles leurs compétences pourraient être mises à profit. Dans bien des cas, on pourrait les encourager à songer à ces autres professions.

**185** Le Conseil national des ministres de l'emploi et de la formation, dont la création a été proposée, devrait fournir de l'aide aux conseils provinciaux et communautaires de l'emploi. Il devrait analyser les marchés locaux de l'emploi et publier ces analyses sous une forme pratique et facilement compréhensible pour les employeurs, les salariés et autres personnes intéressées dans les diverses localités et régions du pays.

**186** Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui évalue actuellement la compétence du personnel en fonction surtout de critères quantitatifs (nombre de clients accueillis) devrait plutôt adopter des critères où la qualité et la quantité seraient mieux équilibrées.



# I Le mandat et le mode d'approche du Groupe de travail

## LE MANDAT

Le 18 avril 1980, le Premier Ministre annonçait la création de groupes de travail parlementaires dans les secteurs de l'économie, des affaires sociales et de la politique extérieure. Par suite de discussions avec les leaders parlementaires de tous les partis, le Président du Conseil privé a déposé une motion le 23 mai 1980, visant la création de cinq groupes de travail parlementaires, dont le Groupe de travail sur les perspectives d'emploi.

### La résolution adoptée par la Chambre stipulait ce qui suit:

«Qu'un Comité spécial de la Chambre des communes, comprenant sept membres qui seront désignés à une date ultérieure, soit constitué aux fins suivantes:

- (4) Pour faire fonction de groupe de travail parlementaire en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries de spécialistes et de s'informer des points de vue des spécialistes de l'industrie de la main-d'oeuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière;

«Que le Comité ait tous les pouvoirs conférés aux comités permanents par le paragraphe (8) de l'article 65 du Règlement;

«Que le Comité soit habilité à retenir les services de conseillers pour les aider dans leur travail; et aussi à engager le personnel professionnel et de soutien nécessaire;

«Que le Comité, ses sous-comités et ses membres soient habilités, lorsque le Comité le juge nécessaire, à se transporter ou à voyager d'un lieu à un autre au Canada ou à l'étranger et que, lorsque cela est jugé nécessaire, le Comité, sous-comités ou membres du Comité, selon le cas, soient accompagnés des employés dont ils ont besoin;

«Que l'application des dispositions des paragraphes (4) et (9) de l'article 65 du Règlement à ce Comité soit suspendue, sauf si le Comité convient de ne pas la suspendre, et

«Que, nonobstant la pratique habituelle de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsqu'un rapport intérimaire ou final du Comité est terminé, le Comité puisse rendre ce rapport public avant de le déposer à la Chambre, mais que, dans tous les cas, le Comité fasse à la Chambre son rapport final au plus tard le 19 décembre 1980.»

## Composition du Groupe et réunions

Après la formation du Groupe de travail, les membres en furent nommés le 4 juin 1980 et la première réunion eut lieu le 6 juin 1980. En conformité de l'ordonnance spéciale créant le Groupe de travail, l'application des dispositions des paragraphes (4) et (9) de l'article 65 du Règlement a été suspendue. Cela signifie que les membres nommés par la Chambre ne peuvent être remplacés que par une décision officielle du Groupe de travail. Cette disposition avait pour objet d'assurer la stabilité et la permanence de la composition du Groupe de travail, afin que ses membres acquièrent des connaissances dans le domaine à l'étude.

Le 3 juillet 1980, à la requête du Groupe de travail, la Chambre des communes changeait le nom officiel du Comité spécial à celui de Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce nouveau nom correspondait davantage aux problèmes étudiés et à la portée du mandat. Le 9 décembre 1980, le mandat du Groupe de travail était prolongé par la Chambre des communes au 30 juin 1981, et le 12 juin 1981, ce mandat était prolongé à la première journée de séance de la Chambre des communes après le 31 juillet 1981. Ces délais ont été accordés par suite du grand nombre d'associations et de groupes qui ont demandé d'être entendus par le Groupe de travail et aux nombreuses interruptions provoquées par les autres travaux de la Chambre.

Dans la composition du Groupe de travail, les partis politiques ont eu soin de choisir des membres provenant de toutes les régions du pays. Par conséquent, deux membres ont été choisis dans l'Ouest, deux en Ontario, deux au Québec et un dans les provinces de l'Atlantique. On comptait quatre Libéraux, deux Conservateurs et un membre du Nouveau parti démocratique. Deux des membres étaient les critiques officiels de la Main-d'oeuvre, pour leur parti respectif, et tous les autres membres avaient un intérêt particulier pour les politiques de main-d'oeuvre. Deux vice-présidents ont été élus: M. Gilles Marceau, député de Jonquière,

au Québec, et M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest.

La création d'un Groupe de travail parlementaire pour étudier ce sujet critique visait en partie à obtenir les points de vue des hommes politiques qui sont en contact quotidien avec les problèmes de leurs électeurs, en particulier ceux qui ont trait à l'emploi, à la main-d'oeuvre et à la formation. Les réunions du Groupe devaient être publiques et les membres devaient entendre à ce sujet les témoignages du plus grand nombre possible de Canadiens. Ils devaient en particulier entendre des employeurs, des salariés, des syndicats, des associations commerciales, des chômeurs, des enseignants, des membres des professions libérales, des groupes minoritaires et des spécialistes de divers domaines afin d'obtenir leurs points de vue quant aux causes et aux solutions de ces problèmes.

## LE MODE D'APPROCHE

Le Groupe de travail a entrepris l'étude de la situation actuelle au Canada, où coexistent paradoxalement un fort taux de chômage et de graves pénuries de main-d'oeuvre qualifiée. Ces pénuries touchent aussi bien les cols bleus que les cols blancs, et on les retrouve même dans les régions où le taux de chômage est élevé. Le Groupe de travail a cherché les raisons de ce manque de correspondance entre l'offre et la demande, ou de ces déséquilibres que l'on constate actuellement sur le marché du travail. Il a dû pour cela revoir les politiques relatives à la formation, au recyclage, à la mobilité et à la création d'emplois. Au cours de la décennie 1980, on peut espérer que la main-d'oeuvre potentielle du Canada sera mieux formée et plus en mesure d'occuper les emplois qui s'offriront.

On a jugé que dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail devait surtout se mettre à l'écoute du secteur privé et des groupements communautaires, et non pas se transformer en un autre de ces organismes d'étude académique qui cherchent à définir le problème. La création du Groupe de travail visait à rapprocher le Parlement du peuple, afin de découvrir ce qui, selon lui, ne va pas dans nos programmes, politiques et lois actuels, et de recueillir des suggestions quant aux moyens d'améliorer la situation.

Le Groupe de travail a cherché à étudier les programmes de formation, les lois et les politiques touchant la main-d'oeuvre au Canada, en entendant le plus grand nombre possible de personnes et de groupes touchés par ces programmes. Parmi eux, on retrouve des groupements patronaux, des groupes de salariés, des représentants syndicaux, des enseignants, des conseillers en orientation, des représentants de groupes minoritaires, des chômeurs, des organismes féminins, des associations commerciales, des représentants des Inuit, des Indiens, des Métis, des handicapés, des fonctionnaires et des organismes professionnels. On a jugé qu'une coupe représentative de toutes les parties du Canada et de toutes les classes de la société permettrait aux députés de mieux voir

toute la gamme de nos pratiques actuelles, en matière de main-d'oeuvre.

Au cours de l'été 1980, les membres du Groupe ont établi la planification définitive de la tenue d'audiences publiques partout au Canada. Par la suite, ces audiences ont eu lieu en trois étapes, du mois de septembre 1980 au mois de mai 1981. Des avis ont été insérés dans les journaux locaux pour informer les personnes et les groupes intéressés du mandat du Groupe de travail et de son intention de tenir des audiences publiques.\* Le Groupe de travail a également écrit à divers organismes, partout au Canada, pour les aviser de la formation du Groupe de travail et pour leur indiquer comment procéder pour déposer aux audiences ou pour soumettre leurs mémoires.\* Trois cent quarante-deux (342) organismes ont ainsi comparu devant le Groupe de travail, au cours de trente-trois (33) audiences tenues dans les dix provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest. Au cours de la plupart des audiences, le Groupe de travail était divisé en deux sous-comités afin de tenir des audiences simultanées dans le plus grand nombre possible d'agglomérations. De plus, le Groupe de travail a émis des communiqués aux médias d'information du pays afin d'informer le public des travaux du Groupe et du lieu des audiences.\*

Le Groupe de travail a également écrit à tous les gouvernements provinciaux pour solliciter des rencontres avec les ministres responsables de la formation de la main-d'oeuvre et des domaines connexes ou avec leurs hauts fonctionnaires dans chacune des provinces. En temps voulu, le Groupe de travail ou son personnel, ou les deux, ont rencontré les ministres ou les hauts fonctionnaires de tous les gouvernements provinciaux.

Avant le début des audiences publiques, les membres du Groupe ont rencontré des fonctionnaires du Conseil canadien de la main-d'oeuvre et de l'immigration et ils ont reçu des mémoires et des témoignages de spécialistes en éducation et de représentants des principaux organismes patronaux et syndicaux, à Ottawa. Le Groupe de travail a de plus reçu quatre-vingt-douze (92) mémoires émanant de groupes et de personnes qui n'ont pas témoigné.

Les travaux du Groupe de travail ont parfois été interrompus par d'autres questions d'envergure nationale que le Parlement devait traiter. On conçoit que le débat sur la constitution canadienne ait retardé quelques-unes des audiences du Groupe, à l'extérieur d'Ottawa.

Nos dernières réunions publiques ont consisté en une série de séances d'information avec les ministres et hauts fonctionnaires des ministères fédéraux qui s'intéressent le plus directement aux politiques étudiées par le Groupe de travail. Le Groupe a non seulement fait enquête auprès des sources d'information du pays mais au cours du mois d'avril, certains membres du Groupe se sont même rendus à New York et dans des villes de six pays d'Europe, afin d'avoir des entretiens

\*On trouvera une reproduction de ces documents à la fin de la présente annexe.



approfondis concernant les politiques et programmes étrangers dans le domaine de la main-d'oeuvre, en vue d'étudier les possibilités d'adapter ces programmes au milieu canadien. En outre, un groupe devait aussi se rendre à Denver, au Colorado. Cependant, ce voyage a dû être contremandé par suite des travaux du Parlement à cette époque. Auparavant, le Groupe de travail avait eu des entretiens à Washington (D.C.). La liste des sources étrangères qui ont été consultées est annexée au présent rapport, de même que celle des témoins qui ont été entendus lors des audiences publiques tenues à Ottawa et dans les diverses régions.

Pour les aider dans leurs travaux, les membres ont retenu les services de M. Murray Hardie, qui a fait fonction d'administrateur délégué du Groupe de travail. Un bureau a été aménagé à son intention et à celle d'un directeur des recherches à la pièce 604 du 151, rue Sparks, à Ottawa, pour la durée des travaux du Groupe. C'est à partir de ce bureau que l'on put coordonner toutes les recherches, communiquer avec les témoins et fixer la date de leur témoignage, fournir des renseignements aux intéressés de même qu'aux journalistes, et mettre au point le détail des rencontres à l'étranger.

Les membres du Groupe de travail ont pu compter sur l'aide d'une équipe de chercheurs dont le rôle consistait à recueillir l'information nécessaire auprès des gouvernements, du secteur privé et des universités et maisons d'enseignement, à soumettre la documentation à l'étude des membres du Groupe et à suppléer aux renseignements déjà disponibles et à ceux obtenus lors des audiences publiques grâce à des recherches et analyses plus poussées. La teneur des audiences publiques a également fait l'objet d'une étude et d'une analyse approfondies de la part du groupe de chercheurs. Ces documents ont constitué une source d'information et d'opinion importante pour le Groupe de travail. Cette étude de la documentation abondante obtenue grâce aux audiences publiques a permis aux membres du Groupe de travail d'accorder une attention suivie à toute la gamme d'idées et d'opinions exprimées par ceux qui ont comparu devant eux.

---

Le Directeur de la recherche, M. Gerald S. Swartz, a organisé ainsi les travaux de recherche: M. Bill Ahamad a étudié les documents et évaluations touchant les programmes gouvernementaux actuels dans le domaine de la main-d'oeuvre et analysé le besoin de meilleurs renseignements sur le marché du travail.

---

M. Victor Bryant a étudié les pratiques d'embauche des employeurs et les politiques touchant les autochtones, en plus d'examiner les possibilités d'emploi et de formation des autochtones du Canada, dans le cadre des vastes projets énergétiques des années 80.

---

M. Michel Desrosiers a étudié l'exploitation des Centres de main-d'oeuvre du Canada et du Québec et évalué les moyens de faire en sorte que les Centres de main-d'oeuvre du Canada répondent mieux aux besoins des travailleurs.

---

M. David K. Foot a fourni un ensemble complet de projections démographiques pour les années 80, par âge, sexe et province. Ses travaux comprenaient l'analyse démographique des données relatives aux autochtones et aux immigrants.

---

M. Chris A. Jecchnis a étudié les pratiques et expériences européennes en matière de main-d'oeuvre, en s'attachant aux plans et mécanismes destinés à faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre à l'évolution de la technologie. Il a également évalué les répercussions éventuelles des techniques micro-électroniques sur les possibilités d'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

---

Mme Yvonne Baum Silcoff a étudié l'expérience des États-Unis dans le domaine de la main-d'oeuvre, en insistant surtout sur les projets financés en vertu du **Comprehensive Employment and Training Act**.

---

M. John Kettle a étudié les tendances de la croissance sectorielle et les projections de la demande de main-d'oeuvre au cours des années 80.

---

Le personnel de la Direction de la recherche de la Bibliothèque du Parlement a recueilli des données sur certaines questions, quand le besoin d'une information plus précise s'est fait sentir; il a aussi procédé à l'étude et à la synthèse des témoignages déposés lors des audiences publiques. Ces travaux ont été effectués par MM. Kevin Kerr et Louis-Philippe Longtin, sous la direction de M. Jean-Aimé Guertin.

---

La Division des comités de la Chambre a organisé les audiences publiques en assurant les services de soutien voulus, en plus de coordonner les détails des déplacements et de l'hébergement quand le Groupe de travail a dû effectuer des voyages hors de la capitale, de coordonner l'impression et la distribution du procès-verbal des audiences du Groupe de travail et d'assurer les autres services normalement offerts aux comités de la Chambre des communes.

---

CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA



*GROUPE DE TRAVAIL  
SUR LES  
PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80*

Les audiences publiques auront lieu à **Québec le lundi 9 février 1981**. Les organismes, les associations et les particuliers qui désirent présenter un mémoire ou comparaître, ou qui veulent avoir de plus amples renseignements, doivent en aviser le groupe de travail, au moins une semaine avant la date de l'audience dans leur communauté, en communiquant avec:

Le président  
Perspectives d'emploi pour les années 80  
Pièce 604  
Immeuble la Promenade  
151, rue Sparks  
Ottawa, Ontario  
K1P 5E3  
Tél: (613) 996-1245

Warren Allmand, député, président  
Jim Hawkes, député, vice-président  
Gilles Marceau, député, vice-président  
Bruce Lonsdale, député,  
John McDermid, député,  
David Orlikow, député,  
Brian Tobin, député

---

## Lettre aux associations, groupes et syndicats au Canada

---



HOUSE OF COMMONS  
CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE '80s

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

Monsieur,  
Madame,

Vous n'êtes pas sans savoir que le 23 mai 1980, la Chambre des communes créait un groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980. Le groupe de travail se compose de sept députés représentant tous les partis de la Chambre des communes.

Le Comité a été chargé d'étudier les pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, d'en faire rapport et de recommander les mesures permettant de s'assurer que la main-d'oeuvre canadienne soit formée en vue de remédier à ces pénuries. Pour réaliser son mandat, le groupe de travail cherchera, par des réunions et des audiences publiques, à connaître les points de vue des représentants de l'industrie, de la main-d'oeuvre et des services bénévoles, et des spécialistes en ressources humaines et en éducation.

Le groupe de travail compte tenir des audiences publiques à Ottawa et dans l'ensemble du Canada. Des audiences publiques ont eu lieu à Ottawa en juillet; des groupes importants à vocation de recherche et des instituts spécialisés dans ce domaine ont été invités à participer. À l'automne, une seconde série d'audiences auront lieu dans divers centres du Canada. À ce moment, le groupe de travail aimerait recevoir des mémoires des associations ou groupes, de leurs adhérents ou de particuliers qui s'intéressent aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

Je vous écris aujourd'hui afin de vous inviter à communiquer directement avec moi ou avec l'un de mes collaborateurs si vous souhaitez participer à ces audiences ou obtenir de plus amples renseignements au sujet du groupe de travail. Parmi mes collaborateurs, la personne la mieux placée pour répondre à vos questions serait le directeur exécutif, M. Murray Hardie. Vous pouvez le rejoindre au (613) 996-1245 à Ottawa.

Veillez agréer, chez monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président,

Warren Allmand, c.p., député

## Communiqué de presse aux médias



HOUSE OF COMMONS  
CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE '80s

GRUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

OTTAWA  
Le 23 décembre 1980

SANS EMBARGO

Audiences publiques du Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80.

Ottawa — Le Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80 annonce le calendrier pour 1981 des audiences publiques qu'il tiendra au Québec et en Ontario.

Le Groupe de travail, créé le 23 mai dernier par la Chambre des communes, est formé de sept députés représentant les trois partis politiques. Le président en est l'honorable Warren Allmand, député.

Le Groupe de travail est chargé d'étudier et de faire rapport sur le problème des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et il doit examiner des propositions destinées à préparer l'effectif canadien aux besoins futurs du pays. Dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail doit s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, du monde du travail, du bénévolat, ainsi qu'en éducation et au développement des ressources humaines.

Les audiences publiques de 1981 représentent la troisième série d'audiences que tient le Groupe de travail. Une première ronde a eu lieu à Ottawa en juillet où certaines associations nationales et où des spécialistes en éducation y ont participé.

En automne, une deuxième série d'audiences s'est déroulée dans huit provinces canadiennes. La dernière série, qui se déroulera au début de la nouvelle année, complètera les séances dans toutes les provinces.

Les associations et les personnes intéressées à participer à la dernière série d'audiences sont priées de faire parvenir un mémoire ou une lettre d'intention avant la date de l'audience à laquelle elles désirent participer, afin que les membres du Comité puissent préparer des questions et des sujets de discussion pertinents.

Des journaux locaux annonceront l'heure et l'endroit des audiences et, en outre, les personnes désirant témoigner devant le Groupe de travail seront individuellement informées de l'heure et de l'endroit de l'audience. La plupart du temps, le Groupe de travail se divisera en deux sous-comités, afin de se permettre de recueillir des mémoires dans le plus grand nombre de villes possibles.

Bien qu'il soit préférable qu'on adresse toute correspondance au Directeur exécutif du Groupe de travail parlementaire sur les Perspectives d'emploi pour les années 80, au bureau 604, 151 rue Sparks, Ottawa, K1P 5E3, elle peut être également envoyée franc de port directement au Président du Groupe de travail, à un député ou un sénateur qui la transmettra au Groupe de travail.

Le Parlement vient de prolonger le mandat du Groupe de travail jusqu'au 30 juin 1981.

Voici les membres du Groupe de travail:

L'honorable Warren Allmand, président, (Libéral, Notre-Dame-de-Grâce (Québec))

M. Jim Hawkes, vice-président, (Cons. Calgary-Ouest (Alberta))

M. Gilles Marceau, vice-président, (Libéral, Jonquière (Québec))

M. Bruce Lonsdale, (Libéral, Timiskaming (Ontario))

M. John McDermid, (Cons. Brampton-Georgetown (Ontario))

M. David Orlikow, (N.P.D., Winnipeg-Nord (Manitoba))

M. Brian Tobin, (Libéral, Humber-Port-au-Port-Ste-Barbe (Terre-Neuve))

Le Directeur exécutif  
Murray Hardie  
Ottawa, Ontario  
(613) 996-1245

## Calendrier des audiences publiques

Le lundi 19 janvier 1981:

Sous-comité A: Windsor  
(9h30; 14 heures)

Sous-comité B: Kirkland Lake  
(9h30; 14 heures)

Le mardi 20 janvier 1981:

Sous-comité A: London  
(9h30; 14 heures)

Sous-comité B: Sudbury  
(9h30; 14 heures)

Le lundi 26 janvier et le mardi 27 janvier 1981:

Le comité entier siégera: Toronto  
(Le lundi 9h30)

Sous-comités A & B: Toronto  
(Le lundi 14 heures)  
(Le mardi 9h30 et 14 heures)

Le lundi 2 février et le mardi 3 février 1981:

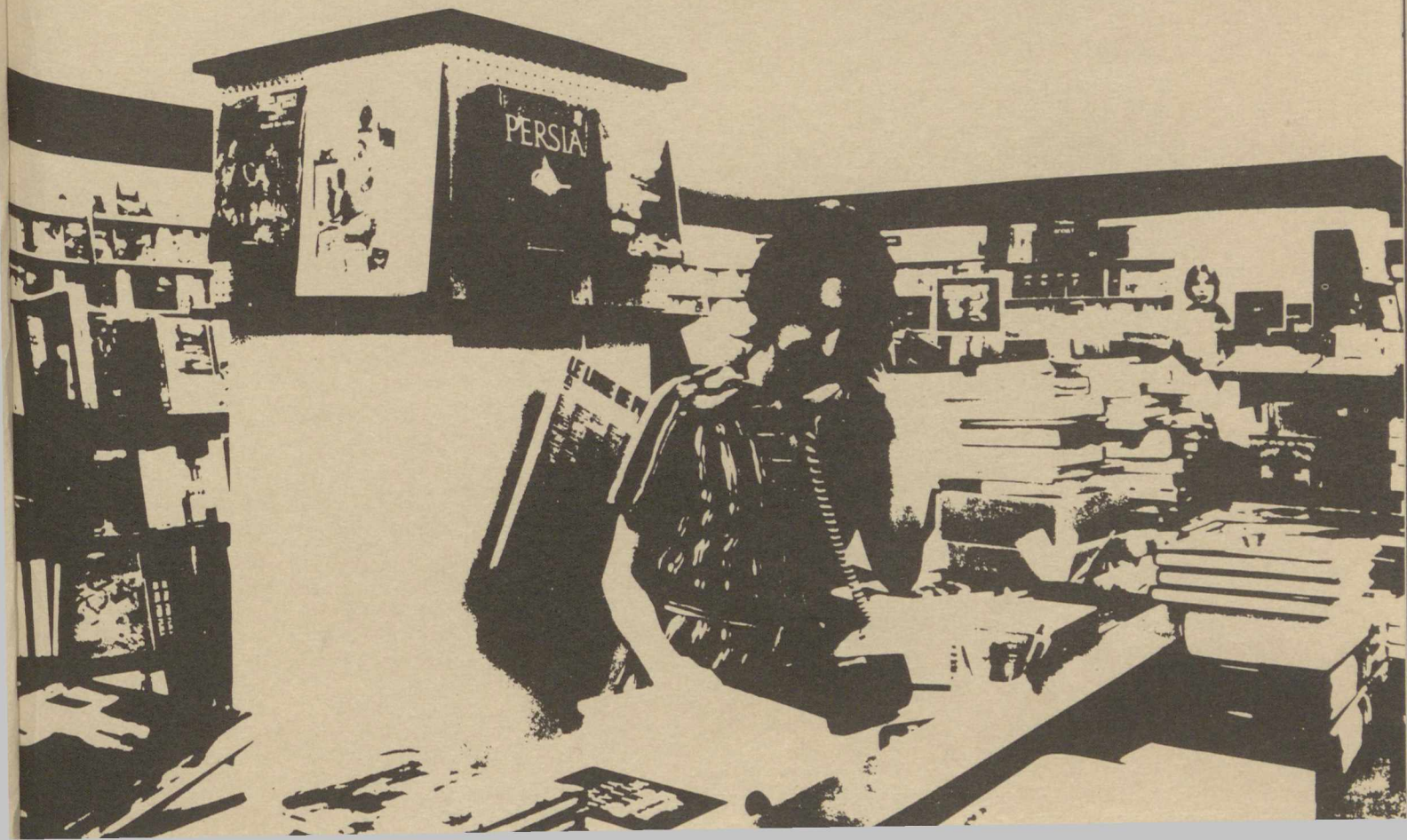
Le lundi, le comité entier siégera: Montréal  
(Le lundi 9h30; 14 heures)

Le mardi, sous-comités A & B:  
(9h30; 14 heures)

Le lundi 9 février et le mardi 10 février 1981:

Le comité entier siégera:  
Ville de Québec

NOTA: Les endroits précis à être annoncés bientôt. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer au (613) 996-1245.



## Lettre aux ministres de l'Emploi et de l'Éducation des provinces



HOUSE OF COMMONS  
CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

PARLIAMENTARY TASK FORCE  
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES  
FOR THE '80s

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE  
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI  
POUR LES ANNÉES 80

Monsieur,  
Madame,

Vous savez sans doute que, le 23 mai 1980, la Chambre des communes a créé le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce comité, dont je suis le président, fonctionnera en tant que groupe de travail parlementaire. Il est composé de députés qui représentent tous les partis à la Chambre des communes.

Nous avons été chargés d'étudier et de rendre compte des pénuries d'emplois spécialisés et de ceux qui exigent des compétences spéciales, compte tenu de l'évolution économique des années 1980, et d'étudier les propositions propres à doter la population active canadienne d'une formation qui lui permettra de parer aux pénuries de main-d'oeuvre au cours de la présente décennie.

Dans l'exécution de son mandat, le Groupe de travail cherche à connaître le point de vue des provinces, de l'industrie, de la main-d'oeuvre, des bénévoles, des ressources humaines et des spécialistes en éducation, au sujet de ce sérieux problème.

Je vous écris aujourd'hui pour deux raisons. D'abord, parce que je tiens à vous assurer que ce Comité spécial n'a pas l'intention d'empiéter sur la juridiction provinciale, même si, de par sa nature, il sera sans doute saisi de domaines de préoccupation qui nous seront d'un commun intérêt.

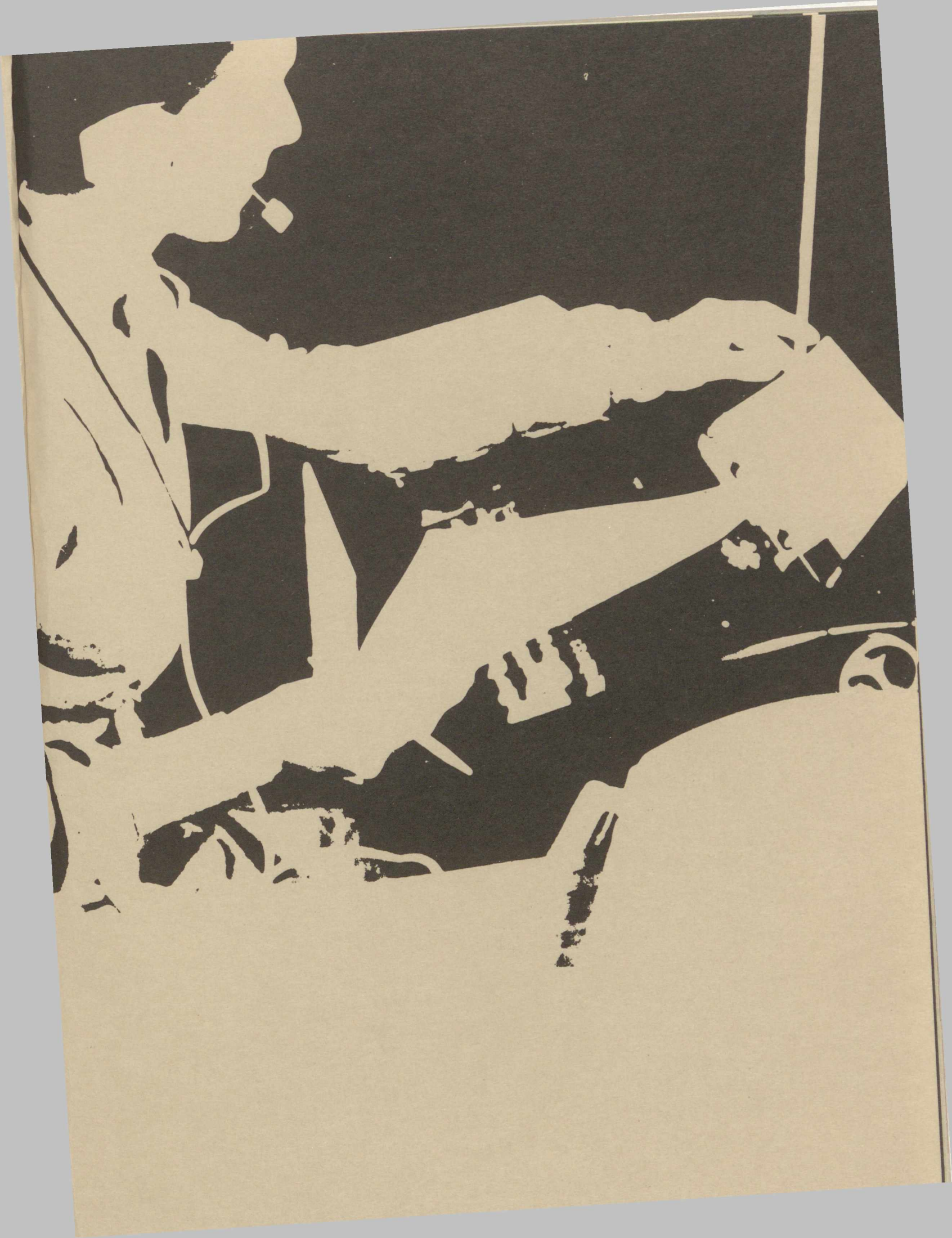
En second lieu, certains membres du Comité spécial aimeraient rendre visite aux ministres provinciaux ou à leurs fonctionnaires responsables de la main-d'oeuvre, de l'emploi, de la formation, du recyclage et de la formation technique, au cours du mois d'août si possible, afin de connaître leurs opinions et de voir ce que proposent les provinces, en vue de satisfaire au besoin en main-d'oeuvre du Canada au cours des années 1980.

Je joins à la présente des copies du premier fascicule du procès-verbal des délibérations et des témoignages du Comité spécial qui sont, je crois, susceptibles de vous intéresser. Les membres du Comité vous rendront prochainement visite pour essayer d'organiser une réunion, avec vous ou avec vos fonctionnaires délégués responsables, sur les domaines de juridiction déjà mentionnés.

Il me tarde de recevoir de vos nouvelles et de collaborer avec les provinces à la réalisation de cet important projet.

Je vous prie d'agréer, monsieur, madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Warren Allmand, c.p., député  
Le Président  
Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80





# Personnel supplémentaire

Le Groupe de travail a eu la chance de pouvoir compter sur la compétence et le dévouement des personnes dont les noms figurent ci-dessous, qui ont participé à ses travaux à l'occasion.

## GREFFIERS DU COMITÉ

Bernard Fournier      Nino A. Travella

## PERSONNEL ADMINISTRATIF

Pam Charron      Jeannine Dumoulin      Pauline Radakir      Assunta Testa      Louise Tkalec

## RECHERCHISTES

José Aggrey, Guy Beaumier, Randall Chan, Hal Davidson, Gilles Gauthier, Robert Gordon, Lawrence Harris, Nicholas Jackson, Christopher Lawless, Louis-Philippe Longtin, William Neil, Joel Prager, Tom Wileman

## INTERPRÈTES

Carole Adams, Marie-Christine Baudouin, Suzanne Bellemare, Annie Brisset, Bénédicte Brueder, John Campbell, Thérèse Cardis, Lucette Carpentier, Eve Coiré, Raymond Eveleigh, Sandra Fairman, Danielle Finné, Christine Foote, Gérard Gallienne, Jean-Michel Gazet, Marc Gourdeau, Karine Gruselle, Pierre Hallé, Dominique Hudelot, André Laplante, Scott MacDonnell, Michel Mertens, Christine O'Meara, Monique Perrin D'Arloz, Jean-Guy Robichaud, Hélène Rochon, Michèle Rochon, Madeleine Terrien, Yannick Vétillard, Denis Vézina, Linda Wiens, Geneviève Wright

## PUPITREURS

Monique Boutin, Hélène Brosseau, Rita Cauchy, Lorraine Charlebois, Claire Cousineau, Morley Craig, Léola Davignon, Suzanne de Szechoe, Joanne Dubé, Gilberte Émond, Norma Gibson, Lucie Guibert, Jeanne Harry, Jean Hoganson, Virginia Honeywell, Fernande Lavallée, Micheline Leblanc, Mary Ann Leblond, Ginette Legault, Patricia Legault, Françoise Plante, Suzanne Proulx, Phyllis Roach, Andrée Roger, Liliane St-Amand, Annietta St-Germain, Audrey Schryer, Joan Turner, Anne Wilson, Dorothy Wood

## RÉCEPTIONNISTES

Laurette Bélanger, Marguerite Dagenais, Gonnée De Witte, Rachel Dozois, Phyllis Paré, Catherine Pilon, Gabrielle Sincennes

## MESSAGERS

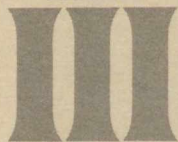
Rosa Anderson, Jacques Audette, Guy Bastien, Yvon Beauchamps, Lise Boulay, Jean-Louis Boyer, Gérard Champagne, Linda Charette, Robert Dostie, Denise Francoeur, Guy Foley, Maurice Gendron, Peter Glarvin, Jean-Marc Joubarne, Paul Lafleur, Denis Laframboise, Jean-Louis Lauzon, Claude Lecavalier, Eugène Pagé, Gisèle Paquette, Pearl Perkins, Roger Poulin, Denise Rochon, Gabrielle Stafford, Raymonde Théberge, Claude Vallée

## ÉLECTRONICIENS

Alex Barbour, Philippe Beetz, Harold Brandt, James Christoforou, John Enright, Serge Forcier, Tim Gauthier, Herb Gooding, James Mitchell, Gary Newman, John Panfili, Marc Sigouin, Michel Tessier







# Témoins qui ont comparu devant le Groupe de travail

Remarque: Les chiffres entre parenthèses, après le nom de chacun des témoins, indiquent la date de comparution et le volume dans lequel figure la déposition.

- A** Ability Personnel Association, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Abitibi Price Corporation Limited, Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)  
 Abitibi Price Limitée, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)  
 Abitibi Price (NFLD) Pulp and Paper Company Limited, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Academic Council of British Columbia, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Action Travail des Femmes, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Adams, Roy, Department of Industrial Relations, McMaster University, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Adler, Louise, présidente, Adler Associates, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 Advisory Council on the Status of Women, Moncton (N.-B.) (21-10-80, vol. 10A)  
 Advocacy for the Right to be Employed, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Alberta Association of Social Workers, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Alberta Department of Education, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 Alberta Hospital Association, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Alberta Research Council, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Alberta Status of Women Action Committee, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Algonquin College of Applied Arts & Technology, Ottawa (Ont.) (6-5-81, vol. 33)  
 Alliance de la Fonction publique du Canada, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Assiniboine Community College, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Association canadienne de la construction, Ottawa (Ont.) (1-12-80, vol. 13)  
 Association canadienne de l'éducation des adultes, Toronto (Ont.) (8-12-80, vol. 14)  
 Association canadienne des hôpitaux, Ottawa (Ont.) (15-12-80, vol. 15)  
 Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Association canadienne-française de l'Ontario, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Association d'éducation du Québec, St-Lambert (Québec) (2-2-81, vol. 21)  
 Association de la construction du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (20-10-80, vol. 9B)  
 Association de la construction de Saint-Jean, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 Association des architectes du Nouveau-Brunswick, Moncton (N.-B.) (21-10-80, vol. 10A)  
 Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Association des infirmiers et infirmières du Canada, Ottawa (Ont.) (20-2-81, vol. 24)  
 Association des manufacturiers canadiens, Toronto (Ont.) (2-7-80, vol. 1)  
 Association des manufacturiers canadiens, section du Manitoba, Winnipeg, (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Association féminine d'éducation et d'action sociale, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Association for Children with Learning Disabilities, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Ottawa (Ont.) (13-3-81, vol. 28)  
 Association internationale des travailleurs du métal en feuille, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Association of Professional Engineers of British Columbia, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA), Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Athabasca Tribal Council, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 Atlantic Conference of Learning Disabilities, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)

- B** Bacon, Del, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Biggs, Irene, Brampton (Ont.) (27-01-81, vol. 13B)  
 Blackfoot Action Committee, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 Blind Organization of Ontario with Self-help Tactics (B.O.O.S.T.), Toronto (Ont.) (27-01-81, vol. 14A)  
 Boyd, Teresa, Sydney (N.-É.) (24-09-80, vol. 3B)  
 Brandon Chamber of Commerce, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Brandon and District Labour Council, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Brandon University, Brandon (Manitoba) (1-10-80, vol. 6B)  
 British Columbia Federation of Labour, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 British Columbia Health Association, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 British Columbia Independent Logging Association, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 British Columbia Native Women's Society, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)  
 British Columbia Students' Federation Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Buckley, Margaret, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Building and Construction Trades Department, FAT-COI, Ottawa (Ont.) (1-12-80, vol. 13)  
 Burrard Yarrows Corporation, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Business Council on National Issues, Ottawa (Ont.) (6-2-81, vol. 20)  
 Business and Professional Women's Club of Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)
- C** Campbell, Michael, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Canadian Association for Cooperative Education, University of Waterloo, Waterloo (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)  
 Canadian Association of Data Processing Services Organization (CADAPSO), Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Canadian Council of Professional Engineers, Ottawa (Ont.) (16-2-81, vol. 23)  
 Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies, Ottawa (Ont.) (2-3-81, vol. 25)  
 Canadian Information Processing Society (CIPS), Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Canadian Institute of Marine Engineers, Ottawa (Ont.) (27-1-81, vol. 13A)  
 Canadian Petroleum Association, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 Canadian School of Management, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)  
 Canadian School Trustees' Association, Ottawa (Ont.) (27-3-81, vol. 31)  
 Canadian Teachers Federation, Toronto (Ont.) (24-11-80, vol. 12)  
 Canadian Tooling Manufacturers' Association, Windsor (Ont.) (6-3-81, vol. 26)  
 Canadian Vocational Association, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Cape Breton Business College, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Cape Breton School Counsellors' Association, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Cape Breton Vocational High School, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Cariboo College, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)  
 Carleton University, School of Social Work, Ottawa (Ont.) (17-11-80, vol. 11)  
 Carney, Janet, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Central Lakeshore YMCA, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Central Newfoundland Status of Women Council, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Centre Étape Inc., Québec (Québec) (9-2-81, vol. 21)  
 Chambre de commerce de Bathurst, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Chambre de commerce de Jonquière, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol. 9)  
 Chambre de commerce du Canada, Toronto (Ont.) (17-11-80, vol. 11)  
 Citizen Action Group, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Coalition Supportive Services, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Collège communautaire, campus de Baie St-Georges, Stephenville (N.-B.) (24-9-80, vol. 3A)  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Collège d'enseignement général et professionnel, Jonquière (Québec) (28-10-80, vol. 9)  
 College of Cape Breton, Cap-Breton (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 College of Cape Breton, Éducation permanente, Cap-Breton, (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Commission de développement industriel de la région de la Baie des Chaleurs, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Commission de développement industriel de la région de Saint-Jean-Fundy, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 Commission de formation professionnelle, Québec (Québec) (9-2-81, vol. 21)  
 Commission scolaire régionale de Chauveau, Québec (Québec) (10-2-81, vol. 21)  
 Committee for Aerospace Manpower Assessment in Québec, Montréal (Québec) (CAMAQ) (2-2-81, vol. 5B)  
 Community Education and Development Association, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Community Employment Services of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Community Employment Strategy Association of Port-au-Port, Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)  
 Confederation College of Applied Arts and Technology, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)

- Confederation College of Native Programs Development, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Confédération des syndicats nationaux, Montréal (Québec) (16-3-81, vol. 29)  
 Congrès du travail du Canada, Ottawa (Ont.) (7-7-80, vol. 2) (6-2-81, vol. 20)  
 Conseil canadien des aveugles, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Conseil canadien de développement social, Ottawa (Ont.) (15-12-80, vol. 15)  
 Conseil des pêcheries du Canada, Ottawa (Ont.) (3-4-81, vol. 32)  
 Conseil national des femmes du Canada, Ottawa (Ont.) (9-3-81, vol. 27)  
 Conseil consultatif canadien de la condition féminine, Ottawa (Ont.) (12-1-81, vol. 16)  
 Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau, Jonquièrre (Québec) (28-10-80, vol. 9)  
 Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec, Jonquièrre (Québec) (28-10-80, vol. 9)  
 Conseil régional d'aménagement du Nord (CRAN), Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Conseil du travail du district de Bathurst, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Construction Association of Prince Edward Island, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Construction and General Workers Training Trust Fund, local 1111, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Corporation of the Town of Kirkland Lake, Kirkland Lake (Ont.) (19-1-81, vol. 11A)  
 Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Cook, Grant B., Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol. 10B)  
 Cousineau, Jean-Michel, D<sup>r</sup>, Montréal, (Québec) (23-7-80, vol. 6)  
 Cowan, Jay, Churchill (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Conseil économique du Canada, Ottawa (Ont.) (14-7-80, vol. 4)
- 
- D** Dakota Ojibway Tribal Council, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Dartmouth Department of Social Services, Dartmouth (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Davie Shipbuilding, Québec (Québec) (9-2-81, vol. 21)  
 Dene Nation, Yellowknife (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 District Vocational School, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Dofasco Incorporated, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 31)  
 Dome Petroleum, Calgary (Alberta) (22-5-81, vol. 36)
- 
- E** École de technologie supérieure, Montréal (Québec) (14-5-81, vol. 34)  
 Employers' Council of British Columbia, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Erectoweld Pipe Fabrication and Welding, Oakville (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Executives Available, Montréal (Québec) (10-2-81, vol. 21)
- 
- F** Facer, Leslie C., Parksville (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Falconbridge Nickel Mines Limited, Sudbury (Ont.) (20-01-81, vol. 12A)  
 Fanshawe College, London (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)  
 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Ottawa (Ont.) (9-7-80, vol. 3)  
 Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium, Jonquièrre (Québec) (28-10-81, vol. 9)  
 Fédération du Travail du Nouveau-Brunswick, Moncton (N.-B.) (21-10-80, vol. 10A)  
 Federation of Saskatchewan Indians, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)  
 Federation of the Visually Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Fisheries Association of Newfoundland and Labrador, Saint-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Fontaine, Roger, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Fort McMurray Chamber of Commerce, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 Fraternité des Indiens du Canada, Ottawa (Ont.) (13-2-81, vol. 22)  
 Fraternité internationale des chaudronniers, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)
- 
- G** General Motors of Canada Limited, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol. 10B)  
 General Motors of Canada Limited, Diesel Plant, London (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)  
 George Brown College of Applied Arts and Technology, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)  
 Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Yellowknife (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 Grand Falls Chamber of Commerce, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Great Lakes Forest Products Limited, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)
- 
- H** Halifax Board of Trade, Military Affairs Committee, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Hamilton Industrial Training Advisory Committee, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Handicapped Action Committee, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Hodder, Jim, M.H.A. (Port-au-Port) Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)  
 Holgate, Henry, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Holland College, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

- I** Inco Metals Company, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Inco Metals Company (Manitoba), Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Indian Association of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Indian-Métis Friendship Centre, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Indian-Métis Friendship Centre, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Industrial Resource Centre, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)  
 Industry-Education Council (Hamilton-Wentworth), Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Institut canadien des sciences et techniques de l'Alimentation, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Institut canadien des sciences et techniques de l'Alimentation, section du Nouveau-Brunswick,  
 Moncton (N.-B.) (21-10-80, vol. 10A)  
 Institut national canadien des aveugles, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Institut national canadien des aveugles, Colombie-Britannique et Yukon, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Institut canadien des textiles, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Institute for the Development of Native Government, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)  
 Internav, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa (Ont.) (2-3-81, vol. 25)
- 
- J** Jackson, Wayne, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)
- 
- K** Keewatin Tribal Council, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Keyano College, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 Kinnaird, Robert, Emploi et Immigration Canada, Ottawa (Ont.) (6-11-80, vol. 10)  
 Klein, James, D<sup>r</sup>, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)
- 
- L** LaRusic, Bernie, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Lakehead University, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Lakehead Social Planning Council, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Lavalin International Inc., Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)  
 Litton Systems Canada, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)
- 
- M** McAskill, Joseph, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 McCallum, Bob, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 MacFarlane, Bruce, Greenbelt Systems Ltd., Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 McGill University, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 McMurray Independent Oil Workers, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 MacLeod, James M., Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, Ottawa (Ont.) (20-11-80, vol. 12)  
 Makivik Corporation, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Manitoba Association of Registered Nurses, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Federation of Labour, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba League of the Physically Handicapped, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, Winnipeg (Man.)  
 (30-9-80, vol. 5B)  
 Manitoba Teachers' Society, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Mayor's Committee on the Unemployed, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)  
 Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)  
 Meltz, Noah, D<sup>r</sup>, Toronto (Ont.) (16-7-80, vol. 5)  
 Memorial University of Newfoundland, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Memorial University of Newfoundland, Council of the Students' Union, Saint-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, local 6166, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, local 6500, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, Kirkland Lake (Ont.) (19-1-81, vol. 11A)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, Ottawa (Ont.) (3-2-81, vol. 19)  
 Métallurgistes unis d'Amérique, district 3, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Metro Area Community Service Board for the Deaf, Charlottetown (I.-P.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Metropolitan Toronto Council, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)  
 Mining Association of Canada, Ottawa (Ont.) (12-1-81, vol. 16)  
 Mohawk College of Applied Arts and Technology, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Munn, Wendel, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Murphy, Rod, député, Churchill (Man.) (1-10-80, vol. 6A)
- 
- N** National Action Committee on the Status of Women, Toronto (Ont.) (9-3-81, vol. 27)  
 National Anti-Poverty Organization - section du Nouveau-Brunswick, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 National Anti-Poverty Organization, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 National Association for Industry-Education Cooperation, Buffalo (N. Y.) (23-3-81, vol. 30)

National Federation for Co-operative Education, Winnipeg (Man.) (30-9-81, vol. 5B)  
 National Union of Students, Ottawa (Ont.) (8-12-80, vol. 14)  
 Native Council of Prince Edward Island, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Native Outreach Association of Alberta, Edmonton (Alberta) (9-10-80, vol. 8A)  
 Native Outreach for Women, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)  
 New Brunswick Development Institute, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Newfoundland Association of Public Employees, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Newfoundland Association of Trade Instructors, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Newfoundland Construction Labour Relations Association, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Newfoundland and Labrador Federation of Labour, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Nipissing District Industrial Training Advisory Committee, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Nicola Valley Indian Association, Kamloops (C.-B.) (7-10-80, vol. 8B)  
 Northern College of Applied Arts and Technology, South Porcupine (Ont.) (19-1-81, vol. 11A)  
 Northern Manitoba Chamber of Commerce, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Northern Telecom Limited, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Norway House Band, (The), Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Northwest Territories Association of Municipalities, Yellowknife (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 Northwest Territories Chamber of Mines, Yellowknife (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 Northwest Territories Federation of Labour, Yellowknife (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 Northwestern Ontario International Women's Decade Co-Ordinating Council, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Notre Dame University, Wilcox (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Nova Scotia Association of Health Organizations, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Nova Scotia Government Employees' Union, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Nova Scotia Nurses' Union, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)

- O** Ontario Committee on the Status of Women, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Ontario Erectors Association, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Ontario Institute for Studies in Education, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)  
 Ontario Native Women's Association, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Ontario Secondary School Teachers' Federation, Toronto (Ont.) (27-1-81, vol. 14A)  
 Ontario School Counsellors' Association, Agincourt (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Ontario Teachers' Federation, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)  
 Ontario Veterinary College, London (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)

- P** Pacific Vocational Institute, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Peel Board of Education, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Peel Industrial Training Advisory Committee, Mississauga (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Pinsonneault, Rolland, A., Les Publications Fransaskoises Ltée, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)  
 Price (Nfld.) Pulp and Paper Co. Ltd., Grand Falls, (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Prince Albert and District Community Service Centre, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)  
 Prince Edward Island Building and Construction Trades Council, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Prince Edward Island Council of the Disabled, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Programme Alpha, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Protestant School Board of Greater Montreal, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Provincial Commission of Enquiry on Welfare, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

- R** Red Pheasant Band, Cando (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Regina Committee on Learning Opportunities for Women, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Regina Native Women's Association, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Regina Plains Community College, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Regional Employment Development Committee, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Regional Municipality of Hamilton-Wentworth, Hamilton (Ont.) (23-3-81, vol. 30)  
 Regional Municipality of Sudbury, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Registered Nurses Association of Nova Scotia, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Rossbrook House, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)

- S** Saint John Shipbuilding and Drydock Company Limited, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 Saskatchewan Coalition for Full Employment, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Saskatchewan Indian Federated College (University of Regina), Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 Saskatchewan Wheat Pool Company Limited, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Saskatoon Construction Association, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 Saskatoon Region Community College, Saskatoon (Sask.) (29-9-80, vol. 4A)  
 School Counsellors Association of Newfoundland, St-Jean (T.-N.) (22-9-80, vol. 1A)  
 Search Technical Services, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 13A)  
 Senior Citizens' Forum of Montreal, Montréal (Québec) (3-2-81, vol. 19)

Sheridan College of Applied Arts and Technology, Brampton (Ont.) (27-1-81, vol. 13B)  
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)  
 Société de développement industriel de Jonquière, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)  
 Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée, Jonquière (Québec) (27-10-80, vol. 9)  
 Stagg, Frederick R., Stephenville (T.-N.) (24-9-80, vol. 3A)  
 Stelco Incorporated, Hamilton (Ont.) (23-8-81, vol. 30)  
 Sudbury Chamber of Commerce, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Sudbury 2001, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Syndicat international des marins, Montréal (Québec) (2-2-81, vol. 18)  
 Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, Vancouver (C.-B.) (6-10-80, vol. 7B)  
 Swampy Cree Tribal Council, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)

- T** Thompson Crisis Centre, Thompson (Man.) (1-10-80, vol. 6A)  
 Thunder Bay Labour Council, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Times Change-Women's Employment Service, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 12B)  
 Township of Atikokan, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 15A)  
 Travailleurs unis de l'automobile, Toronto (Ont.) (16-2-81, vol. 23)  
 Travailleurs unis de l'automobile, local 444, Essex County, Skilled Trades Committee, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)  
 Trans Canada Social Policy Research Limited, Montréal (Qué.) (14-5-81, vol. 34)

- U** Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Union of Manitoba Municipalities, Brandon (Man.) (1-10-80, vol. 6B)  
 Union of New Brunswick Indians, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Union of Nova Scotia Indians, Truro (N.-É.) (21-10-80, vol. 10A)  
 Université de Montréal, Montréal (Québec) (23-7-81, vol. 6) (3-2-81, vol. 19)  
 Université Laval, Québec (Québec) (10-2-81, vol. 21)  
 Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, (Québec) (27-10-80, vol. 9)  
 Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Québec) (14-5-81, vol. 34)  
 University of Calgary, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 University of Manitoba, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 University of New Brunswick, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 University of Prince Edward Island, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 University of Prince Edward Island Student Union, Charlottetown, (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 University of Regina, Regina (Sask.) (29-9-80, vol. 4B)  
 University of Toronto, Toronto (Ont.) (16-7-80, vol. 5)  
 University of Waterloo, Waterloo (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)  
 University of Western Ontario, London (Ont.) (20-1-81, vol. 11B)  
 University of Windsor, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)

- V** Vancouver Island Building and Construction Trades Council, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Victoria Labour Council, Victoria (C.-B.) (6-10-80, vol. 7A)  
 Ville de Bathurst, Bathurst (N.-B.) (20-10-80, vol. 9A)  
 Ville de Charlottetown, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)  
 Ville de Fort McMurray, Fort McMurray (Alberta) (21-5-81, vol. 35)  
 Ville de Fredericton, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Ville de Grand Falls, Grand Falls (T.-N.) (23-9-80, vol. 2A)  
 Ville d'Halifax, Social Planning Department, Halifax (N.-É.) (23-9-80, vol. 2B)  
 Ville de London, London (Ont.) (20-01-81, vol. 11B)  
 Ville de Pine Point, Pine Point (T. N.-O.) (22-5-81, vol. 36)  
 Ville d'Oromocto, Fredericton (N.-B.) (21-10-80, vol. 9B)  
 Ville de Prince Albert, Prince Albert (Sask.) (30-9-80, vol. 5A)  
 Ville de Saint-Jean, Saint-Jean (N.-B.) (20-10-80, vol. 8B)  
 Ville de Sydney, Sydney (N.-É.) (24-9-80, vol. 3B)  
 Ville de Thompson, Thompson (Manitoba) (1-10-80, vol. 6A)  
 Ville de Thunder Bay, Thunder Bay (Ont.) (19-5-81, vol. 14B)  
 Ville de Windsor, Windsor (Ont.) (19-01-81, vol. 10B)  
 Ville de Yellowknife, Yellowknife (T. N.-O.) (19-1-81, vol. 10B)

- W** Windsor Chamber of Commerce Community Industrial Training Committee, Windsor (Ont.) (19-1-81, vol. 10B)  
 Winnipeg Education Centre, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Women in Action, Sudbury Women's Centre, Sudbury (Ont.) (20-1-81, vol. 12A)  
 Women's Employment Counselling Service, Winnipeg (Man.) (30-9-80, vol. 5B)  
 Women's Employment Development Program, Charlottetown (I.-P.-É.) (22-9-80, vol. 1B)

- Y** YWCA-Calgary, Calgary (Alberta) (8-10-80, vol. 7)  
 York University, Toronto (Ont.) (26-1-81, vol. 17)

# IV

## Mémoires déposés par des personnes ou groupes qui n'ont pas comparu aux audiences

- A** Affaires indiennes et du Nord Canada, Regina (Saskatchewan)  
 Air Industries Association of Canada, Ottawa (Ontario)  
 Alberta Committee of Action Groups of the Disabled, Edmonton (Alberta)  
 Alberta Council on Aging, Edmonton (Alberta)  
 A.R. Menzies & Sons Limited, Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
 Association des chefs de cuisine, Windsor (Ontario)  
 Association des Manufacturiers de bois de sciage du Québec, Québec (Québec)  
 Association des universités et collèges du Canada, Ottawa (Ontario)  
 Association of Iroquois and Allied Indians, Toronto (Ontario)  
 Association of the Faculties of Agriculture in Canada, Guelph (Ontario)  
 Association of Registered Nurses of Newfoundland, St-Jean (Terre-Neuve)  
 Association nationale des secrétaires, Ottawa (Ontario)
- B** Bishop, E.R., Wolfville (Nouvelle-Écosse)  
 Bridging the Gap, Toronto (Ontario)  
 British Columbia Health Association, Vancouver (Colombie-Britannique)  
 British Columbia Institute of Technology, Burnaby (Colombie-Britannique)  
 British Columbia Ministry of Education, Richmond (Colombie-Britannique)
- C** Canadian Association for Co-Operative Education, St-Jean (Terre-Neuve)  
 Canadian Association of University Schools of Nursing, Montréal (Québec)  
 Canadian Congress on Learning Opportunities for Women, Regina (Saskatchewan)  
 Canadian Council of Engineering Technicians and Technologists, Ottawa (Ontario)  
 Canadian Council of Rehabilitation Workshops, Toronto (Ontario)  
 Canadian Federation of Business and Professional Women's Club, Edmonton (Alberta)  
 Canadian Foundry Association, Orillia (Ontario)  
 Canadian Organization of Small Business, Edmonton (Alberta)  
 Canadian Restaurant and Food Services Association, Toronto (Ontario)  
 Canadian School of Management, Toronto (Ontario)  
 Certified General Accountants' Association of the Northwest Territories, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)  
 Chambre de commerce des provinces de l'Atlantique, Moncton (Nouveau-Brunswick)  
 Choquette, Louis, Saint-Constant (Laprairie) (Québec)  
 City of London Board of Education, London (Ontario)  
 Clément, René, Saint-Hubert (Québec)  
 Coldwater Indian Reserve, Coldwater Band, Merritt (Colombie-Britannique)  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)  
 Communauté Urbaine de Montréal, Montréal (Québec)  
 Conseil canadien des aveugles, London (Ontario)  
 Conseil régional de développement de l'est du Québec, Rimouski (Québec)  
 Conseil de développement de l'industrie de la construction, Ottawa (Ontario)
- D** DeRose, Ida May, Toronto (Ontario)  
 Draper, Patrick M., Consecon (Ontario)
- E** E.T. Pearson & Associés Limitée, Montréal (Québec)  
 Educational Technology Programme, Université Concordia, Montréal (Québec)  
 École des gardes-forestiers des Maritimes, Fredericton (Nouveau-Brunswick)
- F** Federated Women's Institutes of Canada, Ottawa (Ontario)  
 Fisheries Association of British Columbia, Vancouver (Colombie-Britannique)  
 Four Nations Confederacy Incorporated, Winnipeg (Manitoba)  
 Frank Auf der Maur et Associés, Montréal (Québec)  
 Freeman, J.B., directeur, Affaires indiennes et du Nord Canada, Regina (Saskatchewan)  
 Frontier College, Toronto (Ontario)  
 Forshaw, J.A., Quinte Secondary School, Belleville (Ontario)



- G** Grocery Products Manufacturers of Canada, Ottawa (Ontario)  
Gourlay, Laurie, Gabriola Island (Colombie-Britannique)  
Gouvernement du Manitoba, Department of Economic Development and Tourism, Education, Labour and Manpower, Winnipeg (Manitoba)  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation permanente, Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
Gouvernement de la Saskatchewan, Minister of Education and Continuing Education, Regina (Saskatchewan)  
Gouvernement de la Saskatchewan, Minister of Labour, Regina (Saskatchewan)  
Gouvernement du Yukon, Manpower and Labour Branch, Whitehorse (Yukon)  
Gulf Canada Limitée, Toronto (Ontario)
- 
- H** Harrison, Joan M., Toronto (Ontario)  
Hennessy, R., Ottawa (Ontario)  
Hickling-Johnston Limited, Calgary (Alberta)  
Hicks, Kevin, Port Elgin (Nouveau-Brunswick)  
Horn, John, Mill Bay (Colombie-Britannique)
- 
- I** Indian Consulting Group Limited, Vancouver (Colombie-Britannique)  
Institut canadien de la construction en acier, Willowdale (Ontario)
- 
- J** James, Ruth, Saskatoon (Saskatchewan)
- 
- K** Kellerman, John, Toronto (Ontario)
- 
- L** Leon, Jerome, Kamloops (Colombie-Britannique)
- 
- M** M.T.R. Sales, Vancouver (Colombie-Britannique)  
Messageries Canadien National, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)  
Métis Association of the Northwest Territories, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
- 
- N** National Affiliation for Literacy Advance, Halifax (Nouvelle-Écosse)  
Natonum Community College, Prince Albert (Saskatchewan)  
Native Project Society, Regina (Saskatchewan)  
Navail, Josef, London (Ontario)  
Newfoundland Hospital Association, St-Jean (Terre-Neuve)  
Newfoundland and Labrador Women's Institute, St-Jean (Terre-Neuve)  
North Shore Women's Centre, North Vancouver (Colombie-Britannique)  
Nova Scotia School Counsellors Association, Truro (Nouvelle-Écosse)
- 
- O** O'Donnell, W.T., Tillsonburg (Ontario)  
Oilfield Contractors Association, Edmonton (Alberta)  
Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists, Toronto (Ontario)  
Ontario Confederation of University Faculty Associations, Toronto (Ontario)  
Ontario Status of Women Council, Toronto (Ontario)
- 
- P** P.E.I. Advisory Council on the Status of Women, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)  
Philip, John H., Courtenay (Colombie-Britannique)  
Philip, L. Dr, Montréal (Québec)  
Prisoners' Rights Group, Burnaby (Colombie-Britannique)  
Productivity Services, Dartmouth (Nouvelle-Écosse)
- 
- R** Red Deer Status of Women Action Committee, Red Deer (Alberta)  
Regan, Ross H., North Vancouver (Colombie-Britannique)  
Regina Chamber of Commerce, Regina (Saskatchewan)  
Regina Plains Community College, Regina (Saskatchewan)  
Rigo, Alfred, Milton (Ontario)
- 
- S** St. Clair College of Applied Arts & Technology, Windsor (Ontario)  
Ste. Anne Nackawic Pulp & Paper Company Limited, Nackawic (Nouveau-Brunswick)  
Sands, Hildergarth, Mme, Scarborough (Ontario)  
Sargent, M.J. Mme, London (Ontario)  
Saskatchewan Region Community College, Saskatoon (Saskatchewan)  
Saskatchewan Registered Nurses Association, Regina (Saskatchewan)  
Schmutz, Carmen, Windsor (Ontario)  
Simon Fraser University, Burnaby (Colombie-Britannique)  
Social Planning & Review Council, Vancouver (Colombie-Britannique)  
Society of Engineering Technologists of the Province of B.C., Burnaby (Colombie-Britannique)

- 
- T** Takla Lake Band, Takla Landing (Colombie-Britannique)  
Tanners Association of Canada, Kleinburg (Ontario)  
Travailleurs Unis du Vêtement et des Textiles d'Amérique, Don Mills (Ontario)
- 
- U** Union internationale des journaliers d'Amérique, Willowdale (Ontario)  
Union of British Columbia Indian Chiefs, Vancouver (Colombie-Britannique)  
Union of Ontario Indians, Toronto (Ontario)
- 
- V** Ville de Calgary, Calgary (Alberta)
- 
- W** Weber, Milton, Vancouver (Colombie-Britannique)  
Welch, Edwin, Ottawa (Ontario)  
Whitehorse Chamber of Commerce, Whitehorse (Yukon)  
Wildman, Margaret, Montréal (Québec)  
William, Thomas, Duncan (Colombie-Britannique)  
Winnipeg Chamber of Commerce, Winnipeg (Manitoba)
- 



# V Témoins des ministères du gouvernement fédéral

---

## MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE LE 26 MAI 1981, VOL. 37

Lieutenant général H.A. Carswell	Sous-ministre adjoint, Personnel
Contre-amiral R.D. Yanow	Chef, Perfectionnement du personnel
Brigadier général J.B. Peart	Directeur général, Recrutement, Éducation et instruction
Colonel J.D. McLaws	Directeur, Services de recrutement
M. J.W. Smallwood	Directeur, Instruction et perfectionnement du personnel civil
Lieutenant-colonel B.L. Castledine	Directeur intérimaire, Instruction individuelle
Major P.B. Nelson	Coordonnateur de l'Accréditation, Réseau d'aide au recyclage

---

## MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD LE 26 MAI 1981, VOL. 37

M. John Tait	Sous-ministre adjoint, Politique générale
M. Denis Chatain	Directeur général, Promotion économique et sociale, Programme des Affaires indiennes
M. Ernest Hobbs	Directeur, Développement économique et création d'emplois, Programme des Affaires indiennes
M. Alan Simpson	Chef, Section de l'avancement du personnel, Direction de l'éducation, Programme des Affaires indiennes
M. W.J.H. Musgrove	Adjoint de direction principal au sous- ministre adjoint, Programme des affaires du Nord

---

## MINISTÈRE DES FINANCES DU CANADA LE 26 MAI 1981, VOL. 37

M. A.S. Rubinoff	Sous-ministre adjoint principal
M. C. Scott Clark	Directeur, Division de l'analyse structurelle à long terme
M. T.C. Morris	Directeur adjoint, Division de la législation sur la politique de l'impôt
M. Daniel McIntosh	Agent de la politique de l'impôt, Division de la législation de la politique de l'impôt
M. A.D. Boyd	Chef, Programmes d'emploi et de main- d'oeuvre, Division de la politique sociale
M. R.D. Smith	Analyste des politiques sociales et de main- d'oeuvre, Division de la politique sociale

**SCIENCES ET TECHNOLOGIE CANADA** LE 26 MAI 1981, VOL. 37

M. Wolfgang Illing	Directeur général, direction universitaire
M. Robert Patterson	Conseiller en politiques, direction universitaire

**STATISTIQUE CANADA** LE 28 MAI 1981, VOL. 38

M. Brian Salley	Directeur général, Opérations, Secteur de la statistique économique
M. Bruce Petrie	Directeur général, Opérations, Secteur de la statistique sociale
M. Geoffrey Holmes	Directeur, Division de l'éducation
M. Ian Macredie	Chef, Analyse des enquêtes sur l'activité de la population active
M. Zoltan Zsigmond	Chef, Section des projections, Division de l'éducation, des sciences et de la culture

**INDUSTRIE ET COMMERCE** LE 28 MAI 1981, VOL. 38

M. Craig Oliver	Premier directeur général, Expansion de l'industrie et du commerce
M. Dale Orr	Directeur, Direction de l'analyse micro-économique
M. Carl Wenaas	Analyste principal, Direction de l'analyse micro-économique

**SECRÉTARIAT D'ÉTAT** LE 28 MAI 1981, VOL. 38

Mme Huguette Labelle	Sous-secrétaire d'État
M. G.T. Rayner	Sous-secrétaire adjoint principal
M. Jean-Pierre Mongeau	Conseiller politique, Cabinet du secrétaire d'État
M. M. Spalding	Directeur - Coordination des programmes
M. Claude Passy	Directeur - Aide aux étudiants
M. J. Holmes	Conseiller spécial - Éducation

**EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA** LE 29 MAI 1981, VOL. 39

L'hon. Lloyd Axworthy	Ministre, Emploi et Immigration Canada
M. J.D. Love	Sous-ministre et président
M. David Dodge	Coordonnateur administratif, Groupe d'étude du marché du travail
M. G.S. Conger	Directeur administratif, Groupe de l'emploi et de l'assurance
M. S.M. Gershberg	Coordonnateur administratif, Commission d'appel de l'assurance-chômage

**CONSEIL DU TRÉSOR** LE 1er JUIN 1981, VOL. 40

M. J.W. Quinn	Secrétaire adjoint, Division de la gestion du personnel en général
M. George Roper	Chef, Formation et perfectionnement des ressources humaines
M. Ray Smith	Agent principal, Formation et perfectionnement des ressources humaines
Mme Louise Desjardins	Ex-directrice du Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme

**EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA** LE 2 JUIN 1981, VOL. 41

L'hon. Lloyd Axworthy	Ministre, Emploi et Immigration Canada
M. J.D. Love	Sous-ministre et président
M. Peter Miles	Coordonnateur du Groupe d'étude du marché du travail
Mme Olivia Jacobs	Coordonnatrice du Groupe d'étude du marché du travail
M. G.S. Conger	Directeur administratif, Groupe de l'emploi et de l'assurance
M. Duncan R. Campbell	Directeur administratif, Développement du marché du travail



# Consultations avec les gouvernements provinciaux

## SAINT-JEAN (TERRE-NEUVE) LE 10 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement de Terre-Neuve

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

M. R.K. Langdon  
sous-ministre adjoint à la  
Main-d'oeuvre

## CHARLOTTETOWN (ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD) LE 11 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Ministère du Travail

L'hon. Pat Binns,  
ministre intérimaire

M. L.W. Brammer,  
sous-ministre

## FREDERICTON (NOUVEAU-BRUNSWICK) LE 12 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

L'hon. Mabel Deware,  
ministre

M. D.S. Stanley,  
sous-ministre

M. Harth North,  
directeur,  
Direction du marché du travail

## HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE) LE 12 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Ministère de l'Éducation

M. G.J. McCarthy,  
sous-ministre

## REGINA (SASKATCHEWAN) LE 12 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement de la Saskatchewan

Ministère de l'Éducation, de l'Éducation  
permanente, de la Culture et de la  
Jeunesse

L'hon. Douglas McArthur,  
ministre

M. Peter Glynn,  
directeur administratif,  
Planification et programmes

Ministère du Travail

L'hon. Gordon Snyder,  
ministre

M. Don MacMillan,  
sous-ministre

M. Ken Alecxe,  
agent principal de la  
Planification de la main-d'oeuvre

**WINNIPEG (MANITOBA)** LE 18 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement du Manitoba

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

M. Orville Buffie,  
sous-ministre adjoint,  
division de la Main-d'oeuvreM. Dave McCulloch,  
directeur,  
Direction de la formation et du  
perfectionnementM. Jim Nykoluk,  
directeur,  
Direction de la recherche

Ministère du Développement économique

M. Ian Blicq,  
sous-ministre adjoint,  
Services techniques et élaboration  
des programmesM. George Hayes,  
sous-ministre adjoint,  
Expansion du commerce

Ministère de l'Éducation

M. Peter Penner,  
directeur,  
Division des programmes et collèges**TORONTO (ONTARIO)** LE 19 SEPTEMBRE 1980

Gouvernement de l'Ontario

Ministère du Travail

M. R.D. Pollock,  
président,  
Commission de la main-d'oeuvre de l'Ontario

Ministère des Collèges et des

Universités

M. T.P. Adams,  
sous-ministre adjoint,  
Main-d'oeuvre et Enseignement collégialM. H.T. Beggs,  
directeur  
ApprentissageM. E.L. Kerridge,  
directeur  
Formation de la main-d'oeuvreM. Hubert St. Onge  
directeur,  
Coordination de la formation

Emploi et Immigration Canada

M. Jack Boyd,  
chef administratif,  
Région de l'OntarioM. Eric Ferguson, coordonnateur des  
relations fédérales-provincialesM. William Fox,  
directeur général,  
Programmes du marché du travail et des  
avantages sociaux

---

**VICTORIA (COLOMBIE-BRITANNIQUE)** LE 6 OCTOBRE 1980

Gouvernement de la Colombie-Britannique

Ministère du Travail

M. R.S. Plecas,  
chef administratif,  
Planification et élaboration des politiquesM. Claude Heywood,  
coordonnateur,  
Industrie de la constructionM. R.J. Gray,  
sous-ministre adjoint

---

**EDMONTON (ALBERTA)** LE 10 OCTOBRE 1980

Gouvernement de l'Alberta

Ministère de l'Enseignement supérieur  
et de la Main-d'oeuvreM. Earl Mansfield,  
sous-ministre adjoint à la  
Main-d'oeuvreM. R. Harold Watson,  
directeur de l'apprentissage,  
Direction de l'apprentissage et de  
la qualificationM. J.A. Corneil,  
chef administratif,  
Développement de la main-d'oeuvreM. David Chabillon,  
chef administratif,  
Services de main-d'oeuvre et des  
plans de carrière

Ministère de l'Éducation

M. William T. Worbets,  
directeur adjoint,  
Direction des études sur le terrainM. S. Kashuba,  
conseiller en enseignement commercial  
au bureau régional d'EdmontonM. M. Shykora,  
conseiller en enseignement industriel  
au bureau régional d'EdmontonM. T. Mott,  
superviseur, Orientation et services  
de conseillersM. A.A. Day,  
conseiller en éducationM. Nick Krischanowsky,  
agent principal intergouvernemental,  
ministère des Affaires fédérales et  
intergouvernementales

---

**MONTRÉAL (QUÉBEC)** LE 3 FÉVRIER 1980

Gouvernement du Québec

Commission d'étude sur la formation  
des adultesMme Michèle Jean,  
présidente



**EDMONTON (ALBERTA)** LE 20 MAI 1980

Gouvernement de l'Alberta

Ministère de l'Enseignement supérieur  
et de la Main-d'oeuvre

L'hon. James Horsman,  
ministre

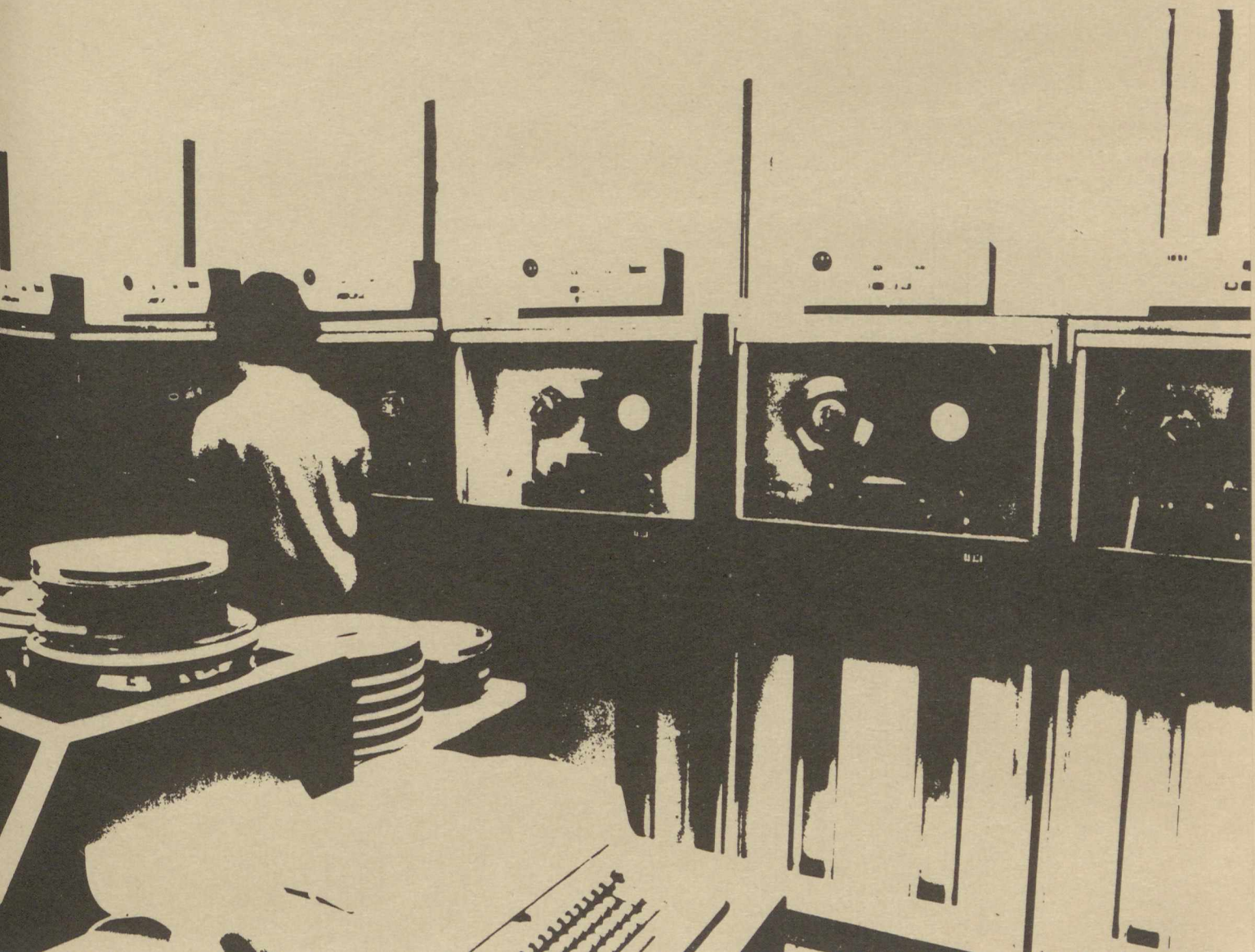
M. Randy Fischer,  
adjoint administratif du sous-ministre

M. Henry Kolesar,  
sous-ministre

M. Earl Mansfield,  
sous-ministre adjoint à la  
Main-d'oeuvre

M. James Corneil,  
chef administratif,  
Développement de la main-d'oeuvre

M. Nick Krischanowsky,  
agent principal intergouvernemental,  
ministère des Affaires fédérales et  
intergouvernementales



# Experts qui ont participé aux séances de breffage à l'étranger

## WASHINGTON (D.C.) LES 2 ET 3 SEPTEMBRE 1980

AFL-CIO Human Resources  
Development Institute

U.S. Department of Labor

National Association of  
Counties

House of Representatives  
Committee on Education  
& Labor

National Governors'  
Association

Kevin Fry,  
spécialiste de l'information

Robert Jones,  
directeur,  
Bureau d'aide à la gestion,  
Administration de l'emploi et de la formation

John Weintraub,  
directeur adjoint

Susan Grayson,  
chef du personnel

Joan Wills,  
directrice,  
Programmes d'emploi et de formation  
professionnelle

## NEW YORK (NEW YORK) DU 12 AU 15 AVRIL 1981

Work in America Institute

U.S. Department of Labor

Eli Ginzberg

Beatrice G. Reubens

Community Development  
Opportunities Industrialization  
Centre

National Congress for  
Neighborhood Women

Federation Employment &  
Guidance Service

Gerry Rosow,  
président

Robert Zager,  
vice-président

Michael Rosow,  
directeur,  
Éducation et formation

Matthew Radom,  
conseiller principal

Gale Jeby,  
adjointe administrative,  
Administration de l'emploi et de la  
formation

directeur,  
Conservation des ressources humaines,  
Columbia University

adjointe principale à la recherche,  
Conservation des ressources humaines,  
Columbia University

James Lytle,  
directeur

Jane Silver

Bernice Sherman,  
sous-chef administratif adjoint, et  
Gail Magaliff,  
sous-chef administratif

---

**NUREMBERG, RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE** DU 27 AU 29 AVRIL 1981

Institut fédéral de l'emploi	Josef Stingl, président
	Helmut Minta, vice-président et haut fonctionnaire
Ambassade canadienne, Emploi et Immigration	Paul Shaffler, conseiller

---

**STOCKHOLM, SUÈDE** LES 27 ET 28 AVRIL 1981

Ambassadeur du Canada en Suède	André Couvrette
Ambassade canadienne, Emploi et Immigration	Ivan Timonin, conseiller
Ministère de l'Éducation	Sven-Ake Johansson, directeur, Hans-Erik Ostlund, Lars Ekholm, Ann-Sofi Lindenbaum
Office du marché du travail	Bertil Rehnberg, directeur général, Alex Spendrup, Berit Rollèn, Ingrid Jonshagen
Comité permanent du travail, Riksdag	Anna-Greta Leijon Alf Wennerfors, Eva Winter, Bjorn Eliasson, Sonja Rembo
Représentants de groupes de salariés et d'employeurs	Stellan Artin, Confédération des employeurs SAF
	Anders Backstrom, Confédération des syndicats-LO
	Lars-Gunnar Lindelius, Salariés TCO-Salarreil
Institut de recherche sociale	Professeur Gosta Rehn
Ministère du Travail	Bengt Lida

---

**PARIS, FRANCE** LE 29 AVRIL 1981

Ambassade canadienne	Hélène Lafortune, premier secrétaire
L'Association nationale pour la formation professionnelle (AFPA)	Didier Jeanperrin
Agence nationale pour l'emploi	Jacques Baudoin, directeur général Jean-Paul Constant, François Lagrange
Centre d'études de l'emploi	Henri Chaffiotte
Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre	Guy Matteudi
Ministère du Travail et de la Participation	Wenceslas Baudrillart
Régie nationale des usines Renault	Jacques Baumann

---

**LONDRES, ANGLETERRE** LES 30 AVRIL ET 1<sup>er</sup> MAI 1981

Ambassade canadienne Emploi et Immigration Department of Employment	John Land, conseiller  Geoffrey Brand, sous-secrétaire aux politiques économiques (Main-d'oeuvre) James Jolly, Ken King
National Economic Development Office	Geoffrey Chandler, directeur général W.J. Skinner
Engineering Industry Training Board	Alex McClure, chef, Service d'exportation et de conseillers E. Pennant Jones, G.G. Marshall, H.M. Long
Confederation of British Industry	Michael O. Bury, directeur de l'éducation, de la formation et de la technologie M. Roberts, D. Stanley, D. Werneke
Engineering Employers Federation	Peter M. Ball, directeur de l'exploitation N. de Jongh, A.J. Greenstreet, M.A. Hall, S.D. Margolis, J.C. Leeming
Trades Union Congress	Peter Ashby, Service de l'organisation et des relations industrielles
Manpower Services Commission	Richard O'Brien, président John Cassels, Graham Reid

---

**BRUXELLES, BELGIQUE** LES 4 ET 5 MAI 1981

Ambassadeur du Canada en Belgique	R.M. Tait
Ambassade canadienne, Emploi et Immigration	Jacques Cardin, conseiller
Communauté économique européenne	Leo Crijns Roland Tautian, George Wedell, Michel Richonnier, David White, Bernard Jansen
Fédération des entreprises de la Belgique	Daniel de Norre, directeur adjoint
Ministère de l'Emploi et du Travail	J. Dequan, directeur général, Administration et Emploi Maurice André, Pierre Vandervorst, E. Brunfaut, C. Devos, L. Dedeyn, A. Verlinden

---

**LA HAYE, PAYS-BAS** LES 7 ET 8 MAI 1981

Ambassadeur du Canada aux Pays-Bas	G.H. Blouin
Ambassade canadienne, Emploi et Immigration	J.A. Troy
Gouvernement des Pays-Bas	W. Albeda, ministre des Affaires sociales W.A. Renardel de Lavalette
Direction générale des politiques du marché du travail	P.H. Gommers, directeur J.L. Bax, G.H. Hart
Centre de formation professionnelle des adultes	R. Zweers, directeur
Ministère de l'Éducation et des Sciences	M.J. Hupkes, directeur
Fédération des syndicats des Pays-Bas	P.H. Hugenholtz
Syndicat chrétien des Pays-Bas	G. Cremers
Association des employeurs chrétiens des Pays-Bas	D.E. Cnossen
Association des entreprises des Pays-Bas	A. S. J. Van Tuyl
Fondation de la formation industrielle	H. Bertelsman J. Bols, P. Colin

---

**EINDHOVEN, PAYS-BAS** LE 8 MAI 1981

Centre de formation industrielle Philips Inc.	J.G. Van Wijngaarden, directeur adjoint des affaires sociales J. van Oers, H. van der Voorn, A. Slaats, T. Kok
--	--

---

ANNEXE

## VIII

## Conférences

---

\* ASSOCIATION CANADIENNE  
DE LA CONSTRUCTION  
Conseil d'administration  
Ottawa (Ontario)  
le 9 juillet 1980

---

\* GLOBAL CONFERENCE ON THE FUTURE  
Toronto (Ontario)  
le 22 juillet 1980

---

MEETING CANADA'S MANPOWER NEEDS:  
WHOSE RESPONSIBILITY?  
Conference Board in Canada  
Toronto (Ontario)  
le 25 novembre 1980

---

\* COLLOQUE DE LA PERSONNEL  
ASSOCIATION OF TORONTO  
Toronto (Ontario)  
le 4 décembre 1981

---

APPRENTICESHIP BRITISH COLUMBIA FORUM  
Richmond (Colombie-Britannique)  
le 21 janvier 1981

---

\* HUMAN RESOURCE PLANNING  
Canadian Professional Conferences  
Toronto (Ontario)  
le 16 mars 1981

---

COLLOQUE LES JEUNES ET LE TRAVAIL  
Montréal (Québec)  
le 16 mars 1981

---

\* signifie un discours par le président

ANNEXE

## IX

## Visites

---

ST. JOHN DRYDOCK COMPANY LIMITED  
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)  
le 20 octobre 1980

---

GENERAL MOTORS OF CANADA  
TRANSMISSION PLANT  
Windsor (Ontario)  
le 19 janvier 1981

---

GENERAL MOTORS CANADA DIESEL PLANT  
London (Ontario)  
le 20 janvier 1981

---

DAVIE SHIPBUILDING COMPANY LIMITED  
Québec (Québec)  
le 9 février 1981

---

SUNCOR INCORPORATED  
Fort McMurray (Alberta)  
le 21 mai 1981

---

SYNCRUDE CANADA LIMITED  
Fort McMurray (Alberta)  
le 21 mai 1981

---



ANNEXE

**X**

# Rencontres privées

---

ASSOCIATION CANADIENNE DE LA  
CONSTRUCTION  
Ottawa (Ontario)  
le 7 juillet 1980

---

BRITISH COLUMBIA EMPLOYERS' COUNCIL  
Ottawa (Ontario)  
le 26 août 1980

---

PROVINCIAL APPRENTICESHIP BOARD  
Victoria (Colombie-Britannique)  
le 7 octobre 1981

---

CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA  
Ottawa (Ontario)  
le 10 décembre 1980

---



---

BUILDING AND CONSTRUCTION TRADES  
DEPARTMENT, FAT-COI  
Ottawa (Ontario)  
le 7 avril 1981

---

ALSANDS PROJECT GROUP  
Edmonton (Alberta)  
le 20 mai 1981

---

YOUTH EMPLOYMENT STRATEGY STUDY,  
METROPOLITAN TORONTO  
Ottawa (Ontario)  
le 17 juin 1981

---



# Une brève description des principaux programmes d'emploi offerts par Emploi et Immigration Canada, en 1980-1981\*

## SERVICES DE L'EMPLOI

Service	Objectif
Centres d'emploi du Canada	Fournir des services de placement de même que des analyses du marché du travail, des tests et des conseils à la clientèle.
Centres d'emploi du Canada sur le campus (1)	Aider les étudiants inscrits à des cours post-secondaires à se trouver un emploi à plein temps ou à temps partiel.
Centres d'emploi jeunesse (1)	Préparer les jeunes travailleurs à l'entrée sur le marché du travail et les aider à se trouver un emploi.
Centres d'emploi du Canada pour étudiants (1)	Fournir des services de placement aux étudiants pour les mois d'été.
Service de main-d'oeuvre agricole du Canada	Faciliter le fonctionnement du marché de la main-d'oeuvre agricole en fournissant des services d'emploi particuliers à l'agriculture.
Services de diagnostic	Aider certaines catégories de clients à mieux comprendre leurs problèmes, en matière d'emploi.
Méthode dynamique de recherche d'emploi	Mettre à la disposition des personnes en quête d'emploi des méthodes de recherche efficaces.
Tests d'aptitudes et d'intérêts	Aider les particuliers à mieux comprendre les occupations qui leur conviennent le mieux.
Carrières Canada	Il s'agit d'une série de brochures qui permettent à ceux qui se cherchent un emploi de se familiariser avec les diverses professions.
Carrières Provinces	Mettre à la disposition des particuliers des renseignements relatifs aux exigences des provinces en matière de professions.
Créer une carrière	Il s'agit d'un cours de planification de carrière qui est maintenant administré en grande partie par Approvisionnement et Services Canada.
Tableaux des programmes des collèges et universités (1)	Tableau sous la forme d'une matrice, qui fait le lien entre les programmes de formation post-secondaire et les professions.
Index des professions au Canada	Cet index est destiné à aider les particuliers à faire le lien entre leurs caractéristiques et les exigences des professions.

(1) Service s'adressant expressément aux jeunes

\* C'est un inventaire détaillé des principaux services et programmes offerts par Emploi et Immigration Canada. Les sources consultées dans la préparation de cet inventaire comprennent le **Rapport annuel** d'Emploi et Immigration Canada (1979-1980) et la **Liste des programmes fédéraux axés sur l'emploi des jeunes** (août 1980), de même que des communiqués et des données non publiées.



## Service

CHOIX (CHOICES)—Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System

Répertoire des employeurs

Service consultatif de la main-d'oeuvre

Service de Placement offert lors d'un congrès

Programme d'action positive

I.N.C.A.

Service de préparation à une seconde carrière—Forces canadiennes

En avant (1)

Banque nationale d'emplois

Centres d'orientation des femmes

Extension

Accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole

Programme des travailleurs agricoles saisonniers recrutés à l'étranger

Programme d'échanges de travailleurs agricoles avec les États-Unis

## Objectif

Il s'agit d'un nouvel auxiliaire d'orientation professionnelle qui comporte le recours à l'ordinateur.

Aider les nouveaux diplômés des universités et collèges à trouver des employeurs qui ont besoin de leurs compétences.

Il s'agit d'un programme offrant des services de consultation aux employeurs et aux employés qui font face à des problèmes de main-d'oeuvre et de planification.

Assurer un échange de renseignements entre employeurs et candidats aux emplois, au cours de congrès.

Ce programme à participation volontaire est destiné à aider les employeurs qui veulent assurer l'égalité des chances à l'intérieur de leur entreprise.

Emploi et Immigration Canada contribue financièrement à la prestation de services aux aveugles, en matière d'emploi.

Il s'agit d'un service destiné à aider le personnel des Forces armées du Canada à s'intégrer au marché du travail, dans le civil, à la retraite.

Il s'agit d'une enquête non dirigée sur le monde du travail, pour les personnes de quinze à vingt ans. «En avant» a des caractères communs avec le programme «Créer une carrière».

Il s'agit d'un réseau national automatisé destiné à faire correspondre les offres et les demandes d'emploi, surtout dans les métiers hautement spécialisés.

Il s'agit d'un projet-pilote destiné expressément à aider les femmes qui arrivent sur le marché du travail de même que celles qui font déjà partie de la population active. Ces centres sont situés à Vancouver, Halifax, Chicoutimi, Toronto, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg et Calgary.

Accroître les possibilités de se trouver du travail pour ceux qui ont des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail ou à y revenir.

En vertu de ces accords, les gouvernements fédéral et provinciaux se partagent les frais de recrutement et d'hébergement des ouvriers agricoles saisonniers.

Ce programme est destiné à aider les employeurs du secteur de l'agriculture qui ne peuvent satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre temporaire au Canada même.

Ce programme permet un échange de main-d'oeuvre agricole expérimentée entre le Canada et les États-Unis en cas de pénurie de main-d'oeuvre.

(1) Service s'adressant expressément aux jeunes

## CRÉATION D'EMPLOIS

### Programme

### Objectif

Programme d'emploi d'été pour les jeunes (1)

Aider à la création d'emplois d'été pour les étudiants, afin de favoriser les bonnes habitudes de travail, le sens des responsabilités, l'initiative et la compétence. Ce programme remplace le programme Jeunesse Canada au travail.

Programme de crédit d'impôt à l'emploi

Stimuler la création d'emplois dans le secteur privé, grâce à des dégrèvements d'impôts.

Canada au travail

Ce programme en est à sa dernière phase; il est destiné à créer des emplois et des avantages économiques dans les collectivités qui participent au programme.

Programme d'aide à la création locale d'emplois

Subventionner des projets qui créent des emplois à long terme et donnent une expérience de travail aux chômeurs chroniques.

Projets de développement communautaire du Canada

Fournir une aide financière à des projets qui favorisent les principes de l'action positive et permettent aux groupes où le taux de chômage est élevé d'obtenir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi après avoir participé au projet.

Projets de services communautaires du Canada

Assurer des emplois aux chômeurs, tout en améliorant les services sociaux et culturels dans la collectivité.

Aide au développement économique local

Ce programme est offert conjointement avec le ministère de l'Expansion économique régionale et il est destiné à favoriser le développement d'entreprises locales et les perspectives d'emploi dans les localités où le taux de chômage est élevé.

Programme d'emploi pour les innovations technologiques

Assurer des emplois aux diplômés des maisons d'enseignement post-secondaire qui ne peuvent se trouver un emploi dans leur champ de compétence.

Programme d'emploi des désavantagés

Ce programme créé récemment est destiné à favoriser le recrutement de personnes handicapées physiquement ou mentalement, dans le secteur privé, grâce à des subventions au salaire.

Programme d'ajustement de la main-d'oeuvre industrielle

Il s'agit d'un effort conjoint d'Emploi et Immigration Canada et du ministère de l'Industrie et du Commerce, visant à offrir des incitations aux entreprises qui prennent de l'expansion et remplacent des emplois dans les régions les plus durement touchées par suite de rajustements des marchés (par ex., l'industrie de l'automobile à Windsor).

(1) Programme s'adressant expressément aux jeunes

## ÉDUCATION ET FORMATION

### Programme

Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada

Femmes dans des occupations non traditionnelles

Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée

Programme d'échanges internationaux pour les étudiants du niveau post-secondaire

Possibilités de formation pour les autochtones

Stages pour les autochtones (1)

Programme d'alternance travail-études (1)

### Objectif

Ce programme est de loin le plus vaste programme de formation offert par Emploi et Immigration Canada. Il comporte essentiellement six éléments, dont chacun est décrit brièvement ci-après.

La **Formation professionnelle** offre aux travailleurs qui en ont besoin la possibilité de suivre des cours destinés à perfectionner leurs connaissances.

Les **Cours préparatoires à la formation professionnelle** constituent un programme de formation destiné à offrir la formation préalable nécessaire pour satisfaire aux exigences de l'entrée dans un métier donné ou de l'inscription à un cours de formation.

La **Formation préparatoire à l'emploi** est destinée à aider certaines personnes à surmonter des obstacles particuliers à l'emploi.

Le **Programme d'adaptation au travail** vise à aider ceux qui sont sans travail par suite de mauvaises habitudes de travail, etc.

La **Formation en apprentissage**, en vertu du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, comprend seulement l'aspect théorique de la formation en apprentissage.

Les **Cours de langue** visent à aider les immigrants et les Canadiens migrants qui ne peuvent trouver un emploi parce qu'ils ne parlent pas couramment l'anglais ou le français.

Ce programme vise à aider financièrement les employeurs qui assurent à leur personnel une formation à des postes qui ne pourraient autrement être comblés.

Assure une aide financière destinée à couvrir les frais engagés par les employeurs qui forment des femmes à des occupations traditionnellement réservées aux hommes.

Assure aux employeurs qui forment des travailleurs dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre, une aide financière destinée à couvrir le coût de la formation et de la rémunération.

Offre aux étudiants canadiens l'expérience du travail et de la vie dans d'autres pays. L'essentiel de ce programme relève des Affaires extérieures.

Assure une aide financière à la formation des autochtones, hommes ou femmes, dans les occupations se rattachant à la mise en valeur des ressources.

Offre aux étudiants autochtones une expérience de travail et des compétences commercialisables.

Favorise l'expansion des programmes d'enseignement qui assurent une éducation liée à l'emploi de même qu'une expérience de travail.

(1) Programme s'adressant expressément aux jeunes

## Programme

Programme d'échanges internationaux pour les jeunes travailleurs (1)

Frontier College

Accords entre le gouvernement et l'industrie pour la formation

## Objectif

Permet aux jeunes Canadiens d'acquérir l'expérience du travail dans d'autres pays.

Ce programme offre des possibilités de perfectionnement à des clients ayant des «besoins spéciaux» qui sont sous-employés et isolés sur le plan géographique.

Ces accords sont surtout destinés à accroître la formation de travailleurs spécialisés dans certains métiers reliés à l'industrie. Des accords ont été conclus avec les industries suivantes: mines, charbon, aérospatiale, chantiers maritimes, bâtiment et fonderies.

---

## MOBILITÉ

### Programme

Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada

Programme des normes interprovinciales

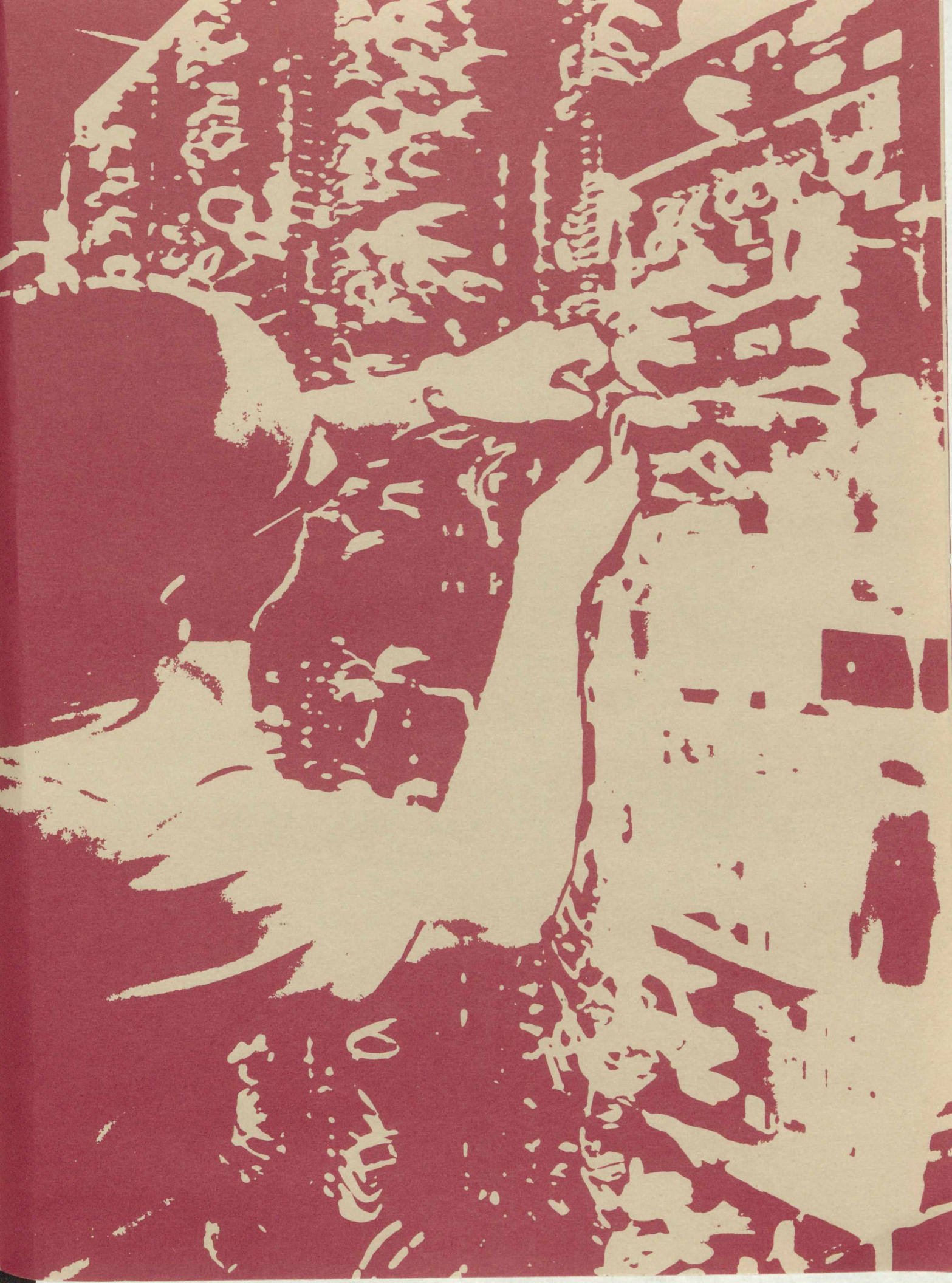
### Objectif

Six formes d'aide sont offertes en vertu de ce programme. L'**aide à la recherche d'un emploi** offre une aide financière à ceux qui doivent se déplacer pour trouver un emploi convenable. L'**aide au déplacement en vue d'un emploi temporaire** couvre une partie des frais assumés pour se rendre sur les lieux d'un emploi temporaire. L'**aide à la réinstallation** (révisée récemment) couvre une partie des frais de déménagement de travailleurs qui acceptent un nouvel emploi dans une autre région. Les paiements varient selon les personnes et selon les caractéristiques du marché du travail d'origine et de destination. L'**aide spéciale aux déplacements** est offerte aux personnes qui tirent parti des services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur propre région. L'**aide aux déplacements pour les travaux agricoles essentiels** offre de l'aide à ceux qui acceptent un emploi agricole saisonnier à l'extérieur de leur propre région. Enfin, l'**aide aux déplacements des stagiaires** est offerte à ceux qui suivent des cours offerts en vertu du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada à l'extérieur de leur propre région.

Ce programme est destiné à accroître la mobilité des travailleurs qualifiés en uniformisant les normes d'accréditation des métiers dans l'ensemble du pays.

---

(1) Programme s'adressant expressément aux jeunes



# Liste des documents et études

ADAMS, ROY J., **Towards a more competent labour force: a training levy scheme in Canada**, Industrial Relations, 35:422-38 n° 3, 1980

AHAMAD, BILL, **Une projection des besoins en main-d'oeuvre par profession: le Canada et ses régions**, Ottawa, Imprimerie de la Reine, 1969

AHAMAD, BILL, **Diplômés canadiens: analyse de l'Enquête de 1973 sur la main-d'oeuvre hautement qualifiée**, Direction générale de l'aide à l'éducation, Secrétariat d'État, Ottawa, 1979

ALBERTA ADVANCED EDUCATION AND MANPOWER: **Annual Report 1975-76**, Edmonton, Alberta, 1976

AIR INDUSTRIES ASSOCIATION OF CANADA MANPOWER AVAILABILITY SUB-COMMITTEE ONTARIO REGION, **Projected Manpower Requirements of Major Companies in the Ontario Aerospace Industry—Skilled and Professional Workers 1980 to 1984**, Emploi et Immigration Canada, Évolution du marché du travail, Région de l'Ontario, 1980

BAIN, GEORGE S., **Industrial Training, The Disadvantaged, and the Private Sector**, septembre 1974

BÉLAND, GABRIEL, **Les finissants du secteur professionnel des Cegep et le marché de l'emploi, Promotion 1978-1979**, Emploi et Immigration Canada, 1979

BERNIER, JEAN, **L'apprentissage au Québec: facteurs d'adhésion et facteurs d'abandon**, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction des recherches, Québec, 1972

BETCHERMAN, GORDON, **Les pénuries de travailleurs qualifiés: résumé des conclusions de l'enquête sur les ressources humaines**, Conseil économique du Canada; Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, 1980

BIGSBY, STEPHEN, **Vocational and Technological Educational Institute in the Montreal Urban Community**, Montréal

BLUMROSEN, RUTH G., **Wage Discrimination, Job Segregation and Title VII of the Civil Rights Act of 1964**, Volume 12, n° 3, University of Michigan Law School, Ann Arbor, Michigan, printemps 1979

BRYANT, VICTOR, **Factors pertinent to Native Employment**, mai 1981, un rapport préparé pour le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80

BREZENOFF, STANLEY, **Request for Proposal, Job Tap (Testing, Assessment and Placement) Centers-Program Guidelines**, New York City Department of Employment, 1979

BRITISH COLUMBIA DEPARTMENT OF LABOUR, Apprenticeship and Industrial Training Branch, **The British Columbia apprenticeship training programme**, Victoria, (C.-B.), 1972

BUCKLEY, HELEN, NIELSON, SOREN T., **Immigration and the Canadian Labour Market**, préparé pour le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration Canada, Ottawa, le 26 avril 1976

CAD/CAM TECHNOLOGY ADVANCEMENT COUNCIL, **Strategy for Survival — the Canadian CAD/CAM Option**, présenté à l'industrie canadienne, aux institutions d'enseignement et au gouvernement, septembre 1980

CANADA, **Déclaration du Premier Ministre du Canada à la réunion fédérale-provinciale**, Ottawa, le 24 octobre 1966

CANADA, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE, **Le programme de la main-d'oeuvre du Canada: revue des politiques**, Ottawa, Emploi et Immigration, 1977

CANADIAN ASSOCIATION OF DATA PROCESSING SERVICE ORGANIZATIONS, **Rapport annuel**, 1980

CHARTRAND, SUZANNE ET ST-PIERRE, FRANCINE, **Rapport annuel—Placement des finissants, Secteur professionnel**, Collège Ahuntsic, mai 1979

CHATAIN, DENIS, **Catalogue des projets d'exploitation des ressources**, Affaires indiennes et du Nord

CIURIAC, DAN ET SIMES, HARVEY, **Participation Rate and Labour Force-Growth in Canada**, ministère des Finances, avril 1980

COFFEY, WILLIAM J., **Nova Scotia Population, Household Family and Labour Place Projections 1977-86**, préparé pour le Nova Scotia Development, février 1979

COHEN, LEAH, **A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations**, préparé pour le Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada, Ottawa, octobre 1980

CONFERENCE BOARD OF CANADA, **The Canadian Business Review, Volume 7, n° 4**, Ottawa, hiver 1980

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, **Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne**, 1979

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, **Programme d'aide à la création locale d'emplois: des projets réussis**, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1978

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION CANADA, SERVICE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE, **Une revue des politiques**, septembre 1977

COMMISSION D'ÉTUDE SUR LA FORMATION DES ADULTES, **L'éducation des adultes au Québec: solutions possibles**, Gouvernement du Québec, 1981

COMMISSION ON DECLINING SCHOOL ENROLMENTS IN ONTARIO, **Implications of Declining Enrolment for the Schools of Ontario**, Toronto, le 31 octobre 1978

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, **Rapport annuel 1980**, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1980

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, **Document de travail sur l'emploi à temps partiel**, le 27 février 1981

CONSEIL DES SCIENCES DU CANADA, COMITÉ SUR LES ORDINATEURS ET LES COMMUNICATIONS, **The Impact of the Microelectronics Revolution on Work and Working**, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1980

COOK, PETER, A. et AL., **L'impact économique des programmes publics axés sur le marché du travail**, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1976

DESROSIERS, MICHEL, **Le Guide Impact**, Flammarion Ltée, 1979

DODGE, WILLIAM, **Skilled labour supply imbalances: the Canadian experience**, British-North American Committee, Montréal, 1977

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Manuel de formation personnelle destiné aux consultants d'action positive**, janvier 1980

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Bulletin annuel de statistiques**, Ottawa, 1977-78

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Bulletin annuel de statistiques**, Ottawa, 1978-79

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Programmes de développement communautaire du Canada**, Ottawa, (Ontario) mars 1981

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Emploi et Immigration Canada—Banque nationale d'emplois**, le 20 décembre 1980

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Emploi et Immigration Canada—Liste anticipative des déséquilibres dans les professions**, Volume 5, numéro 4, le 31 janvier 1980

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Évaluation interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada—Conclusions et recommandations**, Ottawa, avril 1977

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Évaluation interministérielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: rapport technique**, Ottawa, mai 1977

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, **Évolution du marché du travail, Programme fédéral pour la formation professionnelle des adultes**, le 17 mars 1980

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, Service d'emploi des jeunes, **Liste des programmes du gouvernement fédéral dans le domaine de l'emploi des jeunes**, Ottawa, février 1981

REPORT BY RUTH ENTES (Pub. B-199, déc. 1973), **A History of Unemployment Insurance Legislation in the United States and New York State 1935-77**, État de New York, Department of Labour, mai 1978

FLATEAU, ALICE, AURORA GLOVER, EDWARD HARNETT, CONSTANCE PATTON, RICHARD PORTER, PEARL SCHWARTZ, (Task Force), **Job Service Improvement Program, Plan of Action**, Job Service, New York, mars 1981

FOOT, DAVID K., **A Challenge of the 1980s: Unemployment and Labour Force Growth in Canada and the Provinces**, Institute for Policy Analysis and the Department of Political Economy, University of Toronto, mars 1981. Un rapport préparé pour le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80

FOOT, DAVID K., **Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Models: A Review**, Centre for Industrial Relations, University of Toronto and Labour Market Information and Analysis Unit, Ontario Manpower Commission, mars 1980

FORSYTH, G.R. AND NININGER, J.R., **Expanding employability in Ontario; an assessment of the federal-provincial program for training and upgrading the skills of the unemployed and its implication for governments, business and labour**, Ontario Economic Council, Toronto, 1966

GOUVERNEMENT TERRITORIAL DU YUKON, THE INVESTIGATIVE COMMITTEE ON CAREER AND VOCATIONAL EDUCATION NEEDS IN YUKON PUBLIC SCHOOLS, **Career and Vocational Education Needs in Yukon Public Schools**, soumis au ministère de l'Éducation, décembre 1980

GRUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL, **Évolution du marché du travail dans les années 80**, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981

GRUPE DE TRAVAIL SUR LES PRATIQUES ET PROCÉDURES DE L'IMMIGRATION, **Les employés de maison munis d'un visa d'emploi**, Emploi et Immigration, cabinet du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, avril 1981

GRUPE DE TRAVAIL SUR LA FORMATION INDUSTRIELLE, **Training for Ontario's future: report, Ministry of Colleges and Universities, Manpower Training Branch**, Toronto, 1973

GUNDERSON, M., **Case for government supported training program**, Industrial Relations 29:709-25, décembre 1974 (Résumé en français)

HARVEY, EDWARD B., **Barriers to Employer Sponsored Training in Ontario: Results of a field survey**, une étude préparée pour le Ministry of Colleges and Universities (Ontario) 1980

HARVEY, EDWARD B., **Main-d'oeuvre en génie, offre et demande: projections complémentaires**, Le conseil de placement professionnel, Toronto, 1976

HARVEY, EDWARD B., **L'offre et la demande de nouveaux diplômés en génie, chimie et commerce**, Le conseil de placement professionnel, Toronto, 1975

HENDRY, A. MINUK, SYD, **Demographic and Manpower Trends in Alberta: Possible Impact on Advanced Education**

JENNESS, JOHN S., **One Corporation's Requirements for Human Resources**, Consolidated Edison Company of New York,

KIESWALTER, DIETRICH P., **Vocational training and skill development: a comparison between Canada and West Germany**, Canadian Vocational Journal 16:14-15, mai 1978

KOREY, GEORGE, AND BOGARYA, YVONNE, **Attitudes in the Business and Health Care Sectors Towards Non-traditional Management**, Education in Ontario Canadian School of Management, Toronto, septembre 1980

LAXER, ROBERT M., **Technological change and the workplace**, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 1978

LEVY-COUGLIN PARTNERSHIP INC., **An Assessment of the Ontario Career Action Centres**, préparé pour la Manpower Training Branch, Ministry of Colleges and Universities, Toronto, novembre 1979

LOVE, J.D., **Manpower planning at the national level**, Canadian Vocational Journal 16:25-9, août 1980

LUND, ROBERT T., SZIRBU MARVIN A., UTTTERBACK JAMES M., **Microprocessor Applications: Cases and Observations**, préparé pour Office of the Chief Scientist, The Department of Industry, Royaume-Uni

MACNEIL, E., STEIN, M.A., **Report by The Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry**, juillet 1980

MACNEIL/LEHRER REPORT, **Youth Subminimum Wage**, Transcription réalisée par Journal Graphics Inc., New York (New York) le 25 mars 1981

MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURERS' ASSOCIATION OF CANADA, **Results of a survey of skilled tradesmen requirements and training in the industrial machinery and equipment manufacturing sector from 1979 to 1982**, Ottawa 1979

MCDONALD, J.C., **Impact and Implications of office automation**, ministère du Travail Canada, Service de l'économique et de la recherche, Ottawa, 1964

MAIN-D'OEUVRE ET IMMIGRATION CANADA, **Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, Prévisions de la demande par professions au Canada jusqu'en 1982**, Volumes 1 à 13, Ottawa, 1975

MAIN-D'OEUVRE ET IMMIGRATION CANADA, **Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, Prévisions de la demande par professions au Canada jusqu'en 1982**, Ottawa, 1975

MAIN-D'OEUVRE ET IMMIGRATION CANADA, **Modèle révisé d'évaluation avantages-coûts du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada**, Ottawa, février 1975

MANPOWER SERVICES COMMISSION, **Annual Report, 1979-80**, Londres, Angleterre, mars 1981

MANPOWER SERVICES COMMISSION, **Corporate Plan 1981, 1982, 1983, 1984, 1985**, Londres, Angleterre, mars 1981

MANPOWER SERVICES COMMISSION, **Outlook on Training—Review of the Employment and Training Act 1973**, Londres, Angleterre

MANPOWER SERVICES COMMISSION, **Review of Services for the Unemployed**, Londres, Angleterre, mars 1981

MARSHALL, RAY, SECRETARY, UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, **Employment and Training Program Highlights—Facts for the Consumer**, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, mai 1980

MARSHALL, RAY, SECRETARY, UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, **The New Business Look in Employment and Training Programs—The Private Sector Initiation Program (PSIP)**, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, mars 1979

MELTZ, NOAH M., REID, FRANK, SWARTZ, GERALD S., **Sharing the Work: An Analysis of the Issues in Work-sharing and Jobsharing**, University of Toronto Press, Toronto (Ontario) 1981

MELTZ, NOAH M., **Changes in the occupational composition of the Canadian labour force, 1931-1961**, ministère du Travail Canada, Service de l'économique et de la recherche, Ottawa, 1965

MELTZ, NOAH, M., **A National Manpower Strategy of the 1980's**, préparé pour le Canadian Institute of Strategic Studies, novembre 1978

MELTZ, NOAH M., **Labour Market Information in Canada: The Current Situation and Proposals**, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, le 12 juillet 1979

MENZIES, HEATHER, **Women and the Chip**, Institut de recherche politique, Montréal, 1981

MEREDITH, J., **Report on the B.C. Trades Training Mission to West Germany, France and the United Kingdom**, Victoria (C.B.), ministère de l'Éducation, 1979

MINISTRY OF TREASURY AND ECONOMICS, **Social and Economics Data, Ontario labour force projections, 1976-2001**, Toronto, 1980

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, **Liste des publications** le 10 octobre 1980

NATHAN, RICHARD R., COOK, ROBERT F., RAWLINGS, LANE, V., GALCHICK, JANET M. AND ASSOCIATES, **Monitoring the Public Service Employment Program: The Second Round**, National Commission for Manpower Policy, Washington, mars 1979

NATIONAL ASSOCIATION OF COUNTIES EMPLOYMENT TEAM, **National Association of County Employment and Training Administrators**, septembre 1979

NATIONAL ASSOCIATION OF COUNTIES RESEARCH INC., **County Employment Reporter**, Volume 9, n° 1, février 1979

NATIONAL ASSOCIATION OF COUNTIES RESEARCH INC., **County Employment Reporter**, Volume 9, n° 4, août 1980

NATIONAL COMMISSION ON UNEMPLOYMENT COMPENSATION, **Unemployment compensation: Studies and Research—Volume 1**, juillet 1980

AN INTERIM REPORT TO THE CONGRESS OF THE NATIONAL COMMISSION FOR MANPOWER POLICY, **Job Creation Through Public Service Employment, Volume 1, Summary and Recommendations**, National Commission for Manpower Policy, mars 1978

AN INTERIM REPORT TO THE CONGRESS OF THE NATIONAL COMMISSION FOR MANPOWER POLICY, **Job Creation Through Public Service Employment, Volume II, Monitoring the Public Service Employment Program**, National Commission for Manpower Policy, mars 1978

AN INTERIM REPORT TO THE CONGRESS OF THE NATIONAL COMMISSION FOR MANPOWER POLICY, **Job Creation Through Public Service Employment, Volume III, Commissioned Papers**, National Commission for Manpower Policy, mars 1978



NATIONAL GOVERNORS' ASSOCIATION **Governors' Bulletin**, le 15 août 1980

NEWTON, KEITH, **Institutional versus on-the-job training: some Canadian evidence**, International Journal of Social Economics 3:24-38, n° 1, 1976

NEWTON, KEITH, **Diagnosing labour market imbalances in Canada**, Canadian Public Policy, 7:94-102, hiver 1981

NININGER, JAMES R., **Human resource priorities in the 1980s: skilled labour shortages in Canada could hinder the strategic goals of an organization**, Conference Board of Canada, Canadian Business Review 7:16-17, été 1980

NOVA SCOTIA GOVERNMENT EMPLOYEES' ASSOCIATION, **Building Our Future: Basic Training for Skill Development and Vocational Training in Nova Scotia**, janvier 1980

ONTARIO STATUS OF WOMEN COUNCIL, **Employment Strategies for Women in the 1980's. A Background Report**, 1980

PEITCHINIS, STEPHEN G., **Technological changes and the demand for skilled manpower**, Department of Economics, University of Calgary, Calgary, 1979

PEITCHINIS, STEPHEN G., **The effect of technological changes on education and skill requirements of industry**, Industrie et Commerce, Direction de la technologie, 1978

PERIGOE, J.R., **Why are skilled workers in such short supply?** Canadian Personnel and Industrial Relations Journal 26:39-40, mars 1979

PIORE, MICHAEL, **On-the-job training and adjustment to technological change**

PROVINCIAL RESEARCH COMMITTEE ON THE ONTARIO SECONDARY TEACHERS' FEDERATION, **At What Cost? A Study of the Role of the Secondary School in Ontario**, Toronto, 1976

RESOURCES FOR FEMINIST RESEARCH, **(Un) Equal Pay: Canadian and International Perspectives**, Toronto, automne 1979

ROBERTSON, NICKERSON LIMITED, **Higher Skill Training Analysis of the Construction Industry**, préparé pour Emploi et Immigration Canada, 1978

ROBERTSON, NICKERSON LIMITED, **Shortage of practical trade skills report**, préparé pour Politique stratégique et planification, ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, 1978

ROBERTSON, PETER C., **Action positive, liste de ressources**, préparé pour la Division d'action positive, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, octobre 1980

ROBERTSON, PETER C., **De l'action positive au Canada, au cours des années 1980**, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, mars 1980

ROSS, ALEXANDER, **The boot-camp approach: how private enterprise can solve the skills shortage**, Canadian Business 53:182, septembre 1980

ROTH, DENNIS M., **Recessionary Labor Market Changes and Remedial Programs**, Congressional Research Service, the Library of Congress, Washington (D.C.), le 14 juillet 1980

ROVELAND, RICHARD, **Youth Labor Force Trends—New York State**, New York State Department of Labor, mai 1978

RYGUS, MIKE, **Canada's manpower needs: Canada's present education system is too elitist to provide the skilled manpower required by business and industry today**, Conference Board of Canada, Canadian Business Review, 7:16-18, novembre 1978

SAMPSON, FRANK K.C., **The Labour Force Position of Older Workers**, Emploi et Immigration Canada, janvier 1981

SAMPSON, FRANK K.C., **Issues related to the Labour Force Position of the Disabled in Canada**, Emploi et Immigration Canada, février 1981

SAWHILL, ISABEL Y., **Fourth Annual Report to the President and the Congress of the National Commission for Manpower Policy. An Enlarged Role for the Private Sector in Federal Employment and Training Programs**, National Commission for Manpower Policy, décembre 1978

SILCOFF, YVONNE BAUM, **A Research Report on Employment and Training Programs in the United States**, Montréal (Canada) mai 1981, un rapport préparé pour le Comité parlementaire spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80

SMITH, ARTHUR DE W., **Generic skills research and development**, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1977

SOCIAL PLANNING COUNCIL OF OTTAWA—CARLETON, **A Project to Rank Community Needs**, Ottawa, septembre 1980

RAO, P.S., **Macroeconomic Effects of Demographic Variables: Evidence from Candide Model 2.0**, préparé pour le Conseil économique du Canada, mars 1981

SOUSSION DU 3M COMMITTEE, **Unemployment in Manitoba, présenté au gouvernement du Manitoba**, ministère du Travail et ministère des affaires du Nord, le 15 avril 1980

STAGER, DAVID A.A., ET ALAN M. THOMAS, **Continuing education in Canada**, préparé pour le Secrétariat d'Etat, University of Toronto, Toronto, 1972

SWAN, CAROLE, **Women in the Canadian Labour Market**, un rapport soumis au Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Emploi et Immigration Canada, octobre 1980

TATE, DON, **Work Plan, Private Sector Needs**, Politique du marché du travail, le 18 septembre 1980

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, **Index to Publications of the Employment and Training Administration**, janvier 1975

UNITED STATES OFFICE OF EDUCATION AND NATIONAL ASSOCIATION FOR INDUSTRY-EDUCATION COOPERATION, **New Dimensions for Human Resource/Economic Development Conference**, les 25 et 26 février 1980

VON ZUR-MUEHLEN, MAX, **Études de base, Statistique Canada, le 25 mars 1980**

VON ZUR-MUEHLEN, MAX, **Problèmes actuels de l'enseignement de la gestion dans les universités**, Statistique Canada, le 20 février 1978

WEIERMAIR, KLAUS, **Perspectives on Canada's past record**, Relations industrielles 35:304-16, n° 2, 1980

WEIERMAIR, KLAUS, **Apprenticeship Training in Other Countries: The Lesson for Canada**, The Conference Board of Canada, le 25 novembre 1980, Toronto

WHITTINGHAM, FRANK J., **Educational attainment of the Canadian population and labour force; 1960-1965**, Ottawa, 1977

ZSIGMOND, Z.G., PICOT, G., CLARK, W., DEVEREAUX, M.S., **Du monde des études au monde du travail**, autorité du ministère de l'Industrie et du Commerce, Ottawa (Ontario), août 1978

# XIII

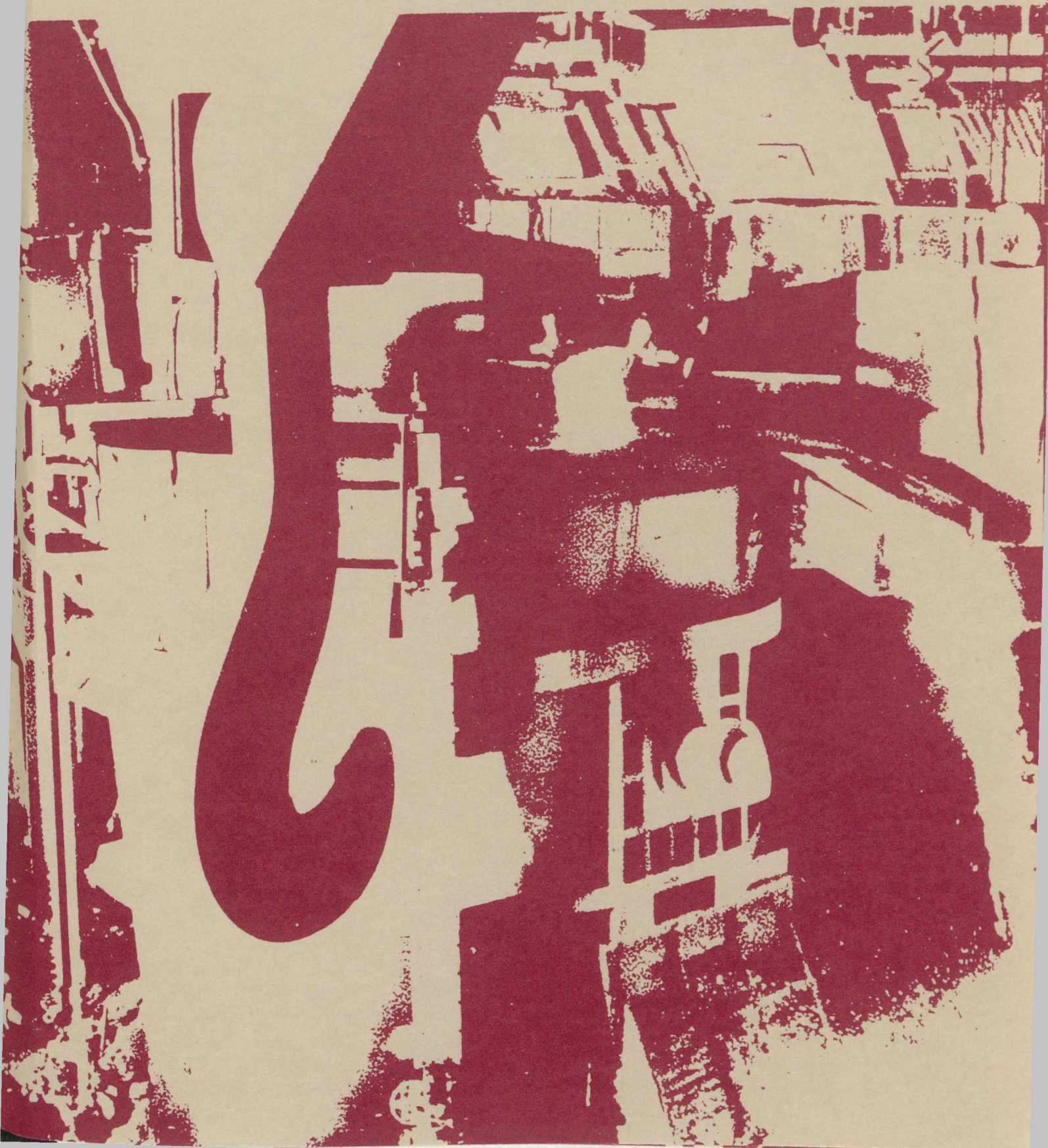
## Abréviations utilisées dans le présent rapport, avec leur signification

<b>A.A.R.N.:</b>	Alberta Association of Registered Nurses
<b>A.I.E.N.B.:</b>	Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick
<b>A.H.C.:</b>	Association des hôpitaux du Canada
<b>A.I.I.C.:</b>	Association des infirmières et infirmiers du Canada
<b>C.A.C.:</b>	Commission d'assurance-chômage
<b>CANDIDE:</b>	Canadian Interdepartmental Econometric Model
<b>C.D.C.P.:</b>	Classification et Dictionnaire canadiens des professions
<b>C.E.C.:</b>	Centre d'emploi du Canada
<b>CEGEP:</b>	Collège d'enseignement général et professionnel
<b>C.E.I.C.:</b>	Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
<b>CHOIX:</b>	Computerized Heuristic Occupational Information and Career Exploration System (CHOICES)
<b>C.P.F.P.:</b>	Cours préparatoires à la formation professionnelle
<b>C.T.:</b>	Canada au Travail
<b>F.P.E.:</b>	Formation préparatoire à l'emploi
<b>GATT:</b>	Accord général sur les tarifs et le commerce
<b>GROUPE DE TRAVAIL:</b>	Le comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80
<b>J.C.T.:</b>	Jeunesse Canada au travail
<b>LADP:</b>	Liste anticipative des déséquilibres dans les professions
<b>M.A.R.N.:</b>	Manitoba Association of Registered Nurses
<b>MEER:</b>	Ministère de l'Expansion économique régionale
<b>N.N.U.:</b>	Newfoundland Nurses' Union
<b>N.S.N.U.:</b>	Nova Scotia Nurses' Union
<b>PACLE:</b>	Programme d'aide à la création locale d'emplois
<b>PFIMC:</b>	Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada
<b>PIL:</b>	Programme d'initiatives locales
<b>P.N.B.:</b>	Produit national brut
<b>P.P.F.:</b>	Programme de perfectionnement de la formation
<b>P.P.J.:</b>	Programme Perspectives-Jeunesse
<b>PPPC:</b>	Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes

---

REEL:	Régime enregistré d'épargne-logement
REER:	Régime enregistré d'épargne-retraite
R.N.A.N.S.:	Registered Nurses' Association of Nova Scotia
S.N.P.:	Service national de placement

---





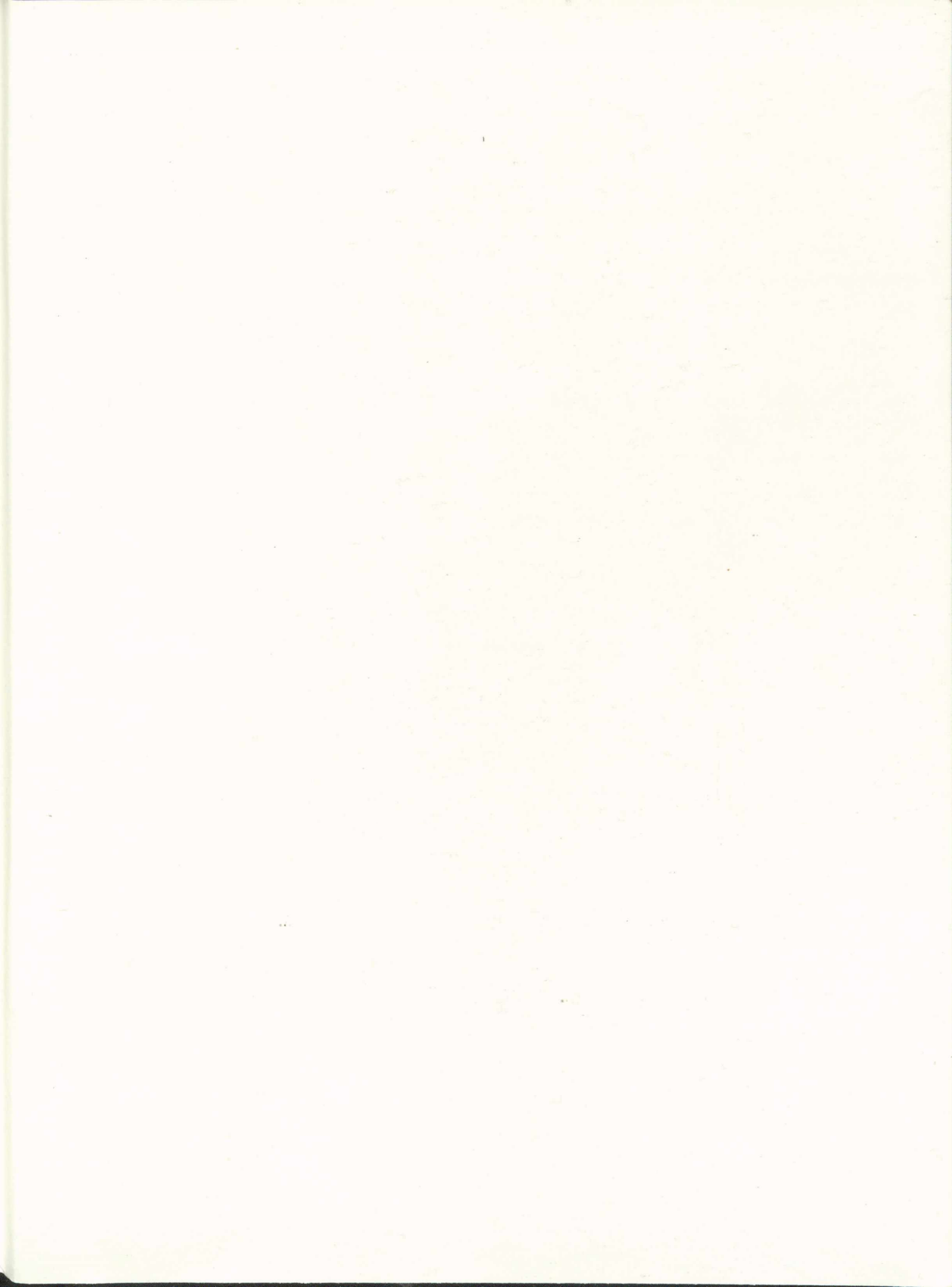












Un rapport du  
Comité spécial sur  
les perspectives d'emploi  
pour les années 80

