



CHAMBRE DES COMMUNES

EXAMEN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

**Deuxième Rapport
du
Comité permanent du travail,
de l'emploi et de l'immigration**

**CLAUDE LANTHIER, député
PRÉSIDENT**

Avril 1988

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 55

Le mardi 12 avril 1988

Président: Claude Lanthier

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 55

Tuesday, April 12, 1988

Chairman: Claude Lanthier

Procès-verbaux et témoignages du Comité
permanent de

Minutes of Proceedings and Evidence of the
Standing Committee on

Travail, de l'Emploi et de l'Immigration / Employment, Immigration and Labour

EXAMEN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

CONCERNANT:

En vertu de l'article 96(2) du Règlement, on
examine des programmes de la Planification de
l'emploi

Y COMPRIS:

Le DEUXIÈME RAPPORT

RESPECTING:

In accordance with its mandate under the Standing
Order 96(2), a review of the Canadian 1988 strategy

INCLUDING:

The SECOND REPORT

**Deuxième Rapport
du
Comité permanent du travail,
de l'emploi et de l'immigration**

**CLAUDE LANTHIER, député
PRÉSIDENT**

Éditions session de la Chambre des communes
1988-1989-1990

Second Session of the Thirty-fourth Parliament
1988-1989

Avril 1988

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 55

Le mardi 12 avril 1988

Président: Claude Lanthier

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 55

Tuesday, April 12, 1988

Chairman: Claude Lanthier

*Procès-verbaux et témoignages du Comité
permanent du*

*Minutes of Proceedings and Evidence of the
Standing Committee on*

Travail, de l'Emploi et de l'Immigration

Labour, Employment and Immigration

CONCERNANT:

En vertu de l'article 96(2) du Règlement, un
examen des programmes de la Planification de
l'emploi

Y COMPRIS:

Le DEUXIÈME RAPPORT

RESPECTING:

In accordance with its mandate under the Standing
Order 96(2), a review of the Canadian Jobs Strategy

INCLUDING:

The SECOND REPORT

Deuxième session de la trente-troisième législature,
1986-1987-1988

Second Session of the Thirty-third Parliament,
1986-87-88

MEMBRES

Claude Lanthier
Président

John Oostrom
Vice-président

Morrissey Johnson
Vice-président

Warren Allmand
Gabrielle Bertrand
Dan Heap
Fernand Jourdenais

Sergio Marchi
Lorne McCuish
John R. Rodriguez
Andrew Witer

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX:

George Baker
Ross Belcher
Pat Binns
Gerald Comeau
Clément Côté
Marion Dewar
Marc Ferland
Gabriel Fontaine
Girve Fretz
Bruce Halliday
Charles Hamelin
Jack Harris
Felix Holtmann
Thérèse Killens
Fernand Ladouceur

Robert E.J. Layton
Bill Lesick
John MacDougall
Howard McCurdy
Margaret Mitchell
Charles-Eugene Marin
David Orlikow
Patrick Crofton
Joe Reid
Guy Ricard
Bill Rompkey
Ted Schellenberg
Marcel R. Tremblay
Maurice Tremblay

Richard Dupuis, Greffier du Comité

De la Bibliothèque du Parlement:

Kevin Kerr, Attaché de recherche, Coordonnateur (Emploi)

Habib Massoud, Attaché de recherche

Pierre Dulude, Attaché de recherche

LE COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 96(2) du Règlement, votre Comité a convenu d'examiner les programmes de la Planification de l'emploi qui se lit comme suit :

(Texte ci-joint)

Votre Comité a adopté ce rapport et demande que le gouvernement étudie l'opportunité d'appliquer les dites recommandations et, en conformité de l'article 99(2) du Règlement, le prie de déposer une réponse globale à ce rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration se rapportant à la question à l'étude (*Fascicules No. 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 et 55, qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

CLAUDE LANTHIER.

EXAMEN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Table des matières

	Page
1.0 INTRODUCTION	1
2.0 OBJECTIFS DU PROGRAMME	3
2.1.0 Participation du secteur privé à la formation	3
2.1.1 <i>Création d'emplois</i>	3
2.1.2 <i>Qualité de la formation</i>	4
2.1.3 <i>Formation en établissement</i>	5
2.2.0 Souplesse d'adaptation aux besoins du marché du travail	6
2.3.0 Conseils consultatifs locaux	7
2.4.0 Durée de la formation	9
2.5.0 Rattrapage de base	10
2.6.0 Apprentissage	11
2.7.0 Participation des groupes cibles	12
3.0 ADMISSIBILITÉ AUX PROGRAMMES	16
4.0 ADMINISTRATION	19
4.1.0 Approbation des projets	19
4.2.0 Paiement des allocations	19
4.3.0 Contrôle	19
5.0 COMMUNICATION ET PLANIFICATION	21
6.0 DÉPENSES	23
ANNEXE «A» — Références	25
ANNEXE «B» — Recommandations	27
ANNEXE «C» — Témoins qui ont comparu devant le Comité	35

EXAMEN DES PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Conformément au mandat que lui confère le paragraphe 96(2) du Règlement, le Comité a examiné le programme Planification de l'emploi.

1.0 INTRODUCTION

1.1.0 Les besoins du Canada en matière d'emploi doivent être étudiés dans le contexte de l'élaboration d'une politique du marché du travail et d'une vaste stratégie industrielle. La politique du marché du travail doit être suffisamment souple pour répondre aux besoins de formation spéciaux des groupes cibles, c'est-à-dire des travailleurs âgés, des autochtones, des minorités visibles, des femmes et des personnes handicapées. Elle doit aussi permettre aux personnes gravement défavorisées sur le plan de l'emploi et aux personnes qui traversent de longues périodes de chômage de surmonter les obstacles auxquels elles font face. Tout État industrialisé doit chercher à offrir à tous ses citoyens le maximum de possibilités d'emploi. Une planification réfléchie fondée sur les besoins futurs du marché du travail permettra, grâce à des programmes de formation et de recyclage, de nous rapprocher de l'objectif de plein emploi.

1.1.1 L'évolution rapide des techniques continuant de transformer le marché du travail au Canada, la formation occupe une place de première importance dans les priorités du gouvernement. Toute stratégie de formation devrait viser à remédier aux problèmes que posent l'évolution technologique et le chômage de longue durée, mais aussi refléter les besoins régionaux. On devrait également y prévoir les problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre qui découlent d'une myriade de changements d'ordre structurel, notamment de la négociation de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Le «défi de l'adaptation» qui ne cesse de se poser dans tous les domaines est peut-être «le problème fondamental du commerce mondial aujourd'hui...»¹ C'est dans ce contexte que le Comité a entrepris l'étude de la Planification de l'emploi.

1.1.2 Le gouvernement fédéral a lancé le projet de réforme de la politique du marché du travail en décembre 1984, après la publication d'un document de consultation sur la formation. Il a annoncé l'orientation de la nouvelle politique à la Conférence des premiers ministres sur l'économie, en février 1985, puis a dévoilé les six grands programmes suivants qui incarnent la nouvelle stratégie appelée Planification de l'emploi:

- 1.1.2.1 Développement de l'emploi;
- 1.1.2.2 Intégration professionnelle (y compris le programme Défi);
- 1.1.2.3 Acquisition de compétences;
- 1.1.2.4 Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée²;
- 1.1.2.5 Développement des collectivités;
- 1.1.2.6 Programme national d'aide à l'innovation liée au marché du travail.

1.1.3 La Planification de l'emploi est censée différer des programmes qui l'ont précédée de bien des façons: on s'efforce d'abandonner les mesures cycliques à court terme et on allie l'acquisition des compétences à l'expérience de travail; on essaie de mieux tenir compte des besoins des marchés du travail locaux en facilitant l'assouplissement des programmes et la consultation des collectivités locales; enfin, on tente d'axer davantage les mesures sur ceux qui ont le plus grand besoin d'aide en fixant des objectifs de participation pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. En outre, on s'intéresse en particulier aux besoins des jeunes dans le cadre du programme Intégration professionnelle.

1.1.4 Bien que la Planification de l'emploi ait été inaugurée en septembre 1985, certains de ses éléments, notamment le programme Développement des collectivités et la formation en établissement, ont été reportés à l'exercice financier suivant.

1.1.5 Il y a eu d'autres problèmes de démarrage, dont bon nombre sont soulevés dans le Rapport du vérificateur général de 1987. Certains d'entre eux ont été réglés depuis lors. Le 5 août 1986, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a établi le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi (connu sous le nom de Groupe de travail St-Jacques) qu'elle a chargé de réexaminer, de moderniser et de simplifier le programme sans en compromettre les principes fondamentaux.³ Bien que le Groupe de travail ait présenté son rapport, ses recommandations, qui amélioreront sans doute le fonctionnement du programme à de nombreux égards, n'avaient pas encore reçu l'approbation du Conseil du Trésor au moment de la rédaction du présent rapport. Toutefois, le Comité estime que certaines questions, à savoir, en gros, les objectifs du programme, les critères d'admissibilité, l'administration, la communication, la planification et les dépenses, auraient mérité qu'on s'y attarde davantage. Il traite donc de chacune d'elles dans les sections qui suivent.

2.0 OBJECTIFS DU PROGRAMME

2.0.1 D'après un document du gouvernement fédéral, la Planification de l'emploi repose sur cinq grands principes:

- 2.0.1.1 «la nécessité d'axer la formation et la création d'emplois sur l'économie et de mettre l'accent sur la petite entreprise et l'aide à la création d'entreprises;
- 2.0.1.2 l'établissement de programmes innovateurs et souples adaptés aux besoins régionaux et locaux;
- 2.0.1.3 la nécessité de partager la responsabilité en matière de formation et de développement de l'emploi entre les gouvernements et le secteur privé;
- 2.0.1.4 un engagement à garantir l'égalité d'accès aux programmes de formation et de développement de l'emploi;
- 2.0.1.5 des programmes simples, faciles à comprendre, qui évitent en outre le double emploi.»⁴

Ces principes permettent d'acheminer l'aide à ceux qui en ont le plus besoin et d'appuyer les activités qui répondent le mieux aux besoins.⁵ Bien que la majorité des membres du Comité considèrent ces objectifs comme louables, d'autres ne sont pas du même avis. Certains problèmes liés à cette nouvelle politique ont été soulevés pendant les audiences publiques par des membres du Comité et par des témoins.

2.1.0 Participation du secteur privé à la formation

2.1.1 Création d'emplois

2.1.1.1 La distribution de l'activité économique au Canada est loin d'être uniforme et, selon certains témoins, les collectivités qui n'ont pas de base économique ne sont pas en mesure d'assurer la formation parrainée par les employeurs que prévoit le programme. À vrai dire, on a trop insisté sur la place que fait la Planification de l'emploi au secteur privé, puisque moins de 30 p. 100 des dépenses du programme y sont actuellement acheminées. Néanmoins, ce qui ressort des témoignages, c'est que les mesures de création d'emplois ont diminué considérablement sous le régime de la Planification de l'emploi.

2.1.1.2 Par le passé, les programmes de création d'emplois ont souvent servi de palliatifs au ralentissement économique de telle ou telle région. Or, même si des mesures de création d'emplois de courte durée sont bénéfiques dans certaines circonstances, cette façon de procéder ne permet pas de créer des emplois productifs à long terme. Aujourd'hui, beaucoup de collectivités ont

besoin d'aide pour se doter d'une base économique viable. La plupart du temps, c'est l'absence de base économique qui les empêche de bénéficier des programmes de la Planification de l'emploi. Bien que le programme Développement des collectivités soit axé sur la création d'emplois de longue durée, il s'adresse surtout aux collectivités qui sont aux prises avec des problèmes de restructuration économique. Or, selon les témoignages recueillis, il existe des collectivités qui n'ont pas récemment souffert de problèmes de ce genre, mais qui manquent néanmoins d'une base économique viable et où il est donc impossible de créer des emplois de longue durée. Cela étant, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.1.1.1

Que l'on se serve davantage du programme Développement des collectivités pour améliorer les perspectives d'emploi dans les collectivités où l'activité économique est peu intense, même si les problèmes ne sont pas imputables à des changements d'ordre structurel. Les collectivités autochtones devraient être pleinement admissibles à ce programme.

Recommandation: R-2.1.1.2

Que le programme Développement des collectivités utilise davantage le Fonds pour les initiatives communautaires dont l'objet est d'épauler des projets innovateurs de création d'emplois lorsque aucune aide ne peut être obtenue dans le cadre des autres programmes fédéraux. On pourrait notamment aider les travailleurs qui, face à une fermeture d'usine, veulent créer une coopérative de travailleurs, à condition que le maintien de la production soit rentable.

Recommandation: R-2.1.1.3

Que les programmes de développement économique régional soient utilisés de concert avec le programme Développement des collectivités pour favoriser la création d'emplois de longue durée dans les régions du pays où l'activité économique est faible.

2.1.2 Qualité de la formation

2.1.2.1 En vertu de la Planification de l'emploi, le contrôle de la qualité de la formation relève entièrement des provinces et des territoires. Habituellement prévu par des accords de formation conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires, ce contrôle s'exerce de façon inégale, les plans de formation étant passés en revue «soit intégralement ou par échantillonnage».⁶

2.1.2.2 Selon certains, dans sa recherche de profits, le secteur privé n'offre pas toujours les meilleures possibilités de formation à ses stagiaires. À ce sujet, un certain nombre de témoins ont indiqué que, dans certains cas, les subventions de formation accordées au secteur privé aux termes de la Planification de l'emploi ne représentaient guère plus que des subventions salariales. Même si leur but est d'aider à couvrir les coûts de formation, ces subventions sont parfois utilisées pour réduire les charges salariales. Les stagiaires reçoivent alors une formation liée à un emploi spécialisé (c'est-à-dire une formation

valable pour un employeur mais pas pour un autre) exigeant peu de compétences, parfois au détriment des travailleurs en place qui sont par la suite licenciés. Bien que l'étendue de ce problème soit mal connue, le Comité s'oppose dans la plupart des cas à l'octroi de subventions à l'égard d'activités de formation qui font acquérir aux travailleurs des compétences non transférables. C'est pourquoi il recommande:

Recommandation: R-2.1.2.1

Que, lorsqu'une option de la Planification de l'emploi privilégie l'acquisition de compétences plutôt que l'expérience de travail, seule la formation qui vise l'acquisition de compétences transférables d'un employeur à l'autre soit subventionnée. Il faudrait élaborer des critères qui permettent de définir et d'évaluer la formation admissible, et ces critères devraient être appliqués uniformément dans tout le pays. Jamais la formation subventionnée ne devrait servir uniquement à abaisser les frais salariaux d'un employeur.

2.1.3 Formation en établissement

2.1.3.1 L'aptitude des collèges communautaires⁷ à offrir des programmes de formation en établissement financés par le gouvernement fédéral qui répondent aux besoins du marché du travail a beaucoup été étudiée ces dernières années. Lorsqu'il s'est penché sur la question au début des années 80, le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail a déclaré: «À la fin des années 1970, il était de plus en plus évident qu'en raison du mécanisme de répartition des fonds du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, on offrait dans les provinces de l'Est beaucoup de formation dans les professions de spécialisation réduite où il y avait déjà un excédent de travailleurs, tandis que des pénuries de main-d'oeuvre aiguës semblaient s'annoncer au centre et à l'ouest du Canada.»⁸ Plus récemment, dans sa vérification intégrée du Programme national de formation en établissement (qui a remplacé le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada), le vérificateur général a noté que «plus de 50 p. 100 des cours de formation professionnelle visent des professions où il y a des surplus au moment où les stagiaires terminent leur formation et 44 p. 100 des stagiaires en formation professionnelle n'avaient toujours pas trouvé d'emploi 90 jours après avoir terminé leur formation».⁹

2.1.3.2 Pour mieux adapter la formation en établissement subventionnée par le gouvernement fédéral aux besoins du marché du travail, la Planification de l'emploi comporte deux types d'achats de places de formation: les achats directs et les achats indirects. Dans le premier cas, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada achète des places de formation dans des collèges communautaires par l'intermédiaire des provinces. Dans le deuxième cas, la formation est achetée à des établissements de formation privés ou publics par une tierce partie, employeur ou coordonnateur de projet.

2.1.3.3 Bien que les provinces souhaitent sans doute, elles aussi, améliorer la pertinence de la formation en établissement, il importe de noter qu'elles tiennent également à ce que leurs établissements de formation continuent de bénéficier d'un niveau élevé et stable de financement fédéral. Ce dernier objectif, toutefois, ne relève pas du gouvernement fédéral, même si, précisons-le, le financement des achats directs de formation est resté stable pendant la période de transition. En outre, les collèges communautaires peuvent éventuellement, dans le cadre du nouveau programme, obtenir plus de fonds de formation (achats directs et indirects de places de formation) qu'auparavant par suite de l'augmentation générale des dépenses nominales (c.-à-d. non corrigées de l'inflation) affectées à la formation en établissement.

2.1.3.4 La diminution des achats directs de formation a causé des difficultés à certains collèges communautaires, et selon les témoignages recueillis, la solution de rechange, soit les achats indirects effectués pour la plupart auprès d'établissements privés, n'a rien changé dans certains cas à la situation. Tout en reconnaissant qu'il faut mieux adapter la formation en établissement aux besoins des marchés du travail locaux, le Comité n'est pas en faveur de cette pratique lorsqu'elle a simplement pour effet de dédoubler ou de supplanter la formation dispensée par les collèges communautaires. À son avis, cet état de choses ne favorise pas l'adaptation de la formation en établissement aux besoins du marché du travail. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.1.3.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada adopte des mécanismes qui garantissent que les achats indirects de formation auprès d'établissements privés n'ont pas tout simplement pour effet de dédoubler ou de supplanter la formation dispensée dans les collèges communautaires et les instituts techniques. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada doit s'assurer que les établissements de formation privés respectent les normes des provinces et des territoires en matière de formation.

Recommandation: R-2.1.3.2

Que, dans la mesure du possible, les accords de formation fédéraux-provinciaux/territoriaux s'attachent à rationaliser la formation que dispensent les collèges communautaires sous le patronage du gouvernement fédéral pour aider ces derniers à devenir plus efficaces, plus concurrentiels, et à mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Recommandation: R-2.1.3.3

Que le gouvernement fédéral privilégie, dans la répartition des crédits, les collèges communautaires s'ils arrivent à mieux adapter leurs programmes de formation aux besoins du marché du travail.

2.2.0 Souplesse d'adaptation aux besoins du marché du travail

2.2.1 Dans le document de consultation sur la formation qu'il a publié en décembre 1984, le gouvernement déclarait que la politique devait être assez

souple pour s'adapter à l'évolution de la situation pendant les années 80 et au-delà. C'est ainsi que la Planification de l'emploi est censée pouvoir s'adapter à l'évolution des besoins des marchés du travail régionaux et locaux. Bien qu'elle soit effectivement plus souple au niveau régional que les programmes antérieurs, certains témoins ont soutenu qu'il fallait la décentraliser davantage, surtout au niveau local.

2.2.2 En théorie, le budget global d'une région est réparti entre les diverses options de la Planification de l'emploi sur les avis et conseils des directeurs des Centres d'emploi du Canada, d'éducateurs, de représentants des groupes cibles, de députés, des conseils consultatifs locaux et des organismes connexes. En pratique, toutefois, «les plans élaborés à l'échelon local sont examinés (par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) de manière à assurer leur conformité aux priorités régionales et nationales.»¹⁰ En agissant ainsi, on risque de perdre de vue les problèmes et les besoins locaux. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.2.1

Que le budget et le choix des programmes soient établis en tenant compte davantage des besoins des marchés du travail locaux et des intérêts des collectivités concernées définis par les conseils consultatifs locaux ou leur équivalent.

Recommandation: R-2.2.2

Que la Planification de l'emploi tienne compte dans la mesure du possible des priorités régionales établies par l'Agence des perspectives de l'Atlantique, le Bureau de diversification de l'économie de l'Ouest, le Conseil consultatif du nord de l'Ontario et d'autres politiques de développement économique et régional, telles que les ententes auxiliaires de développement économique et régional conclues entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires.

2.3.0 Conseils consultatifs locaux

2.3.1 D'après la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, les conseils consultatifs locaux «servent de tribune pour les représentants du gouvernement et les chefs de la collectivité qui s'intéressent aux questions du marché du travail local. Les conseils donnent leur avis aux directeurs des Centres d'emploi du Canada sur les questions ayant trait au marché du travail local, notamment l'organisation locale des CEC et l'agencement local des programmes de la Planification de l'emploi.»¹¹

2.3.2 Au total, 258 conseils consultatifs locaux ont été approuvés dans l'ensemble du Canada, mais 158 seulement ont été effectivement créés. Au Québec, 69 conseils consultatifs locaux ont été approuvés, mais aucun n'a encore été constitué. Cette situation est due en partie aux objections soulevées par le gouvernement provincial précédent.

2.3.3 Les conseils consultatifs locaux ont pour mandat d'étudier toutes les activités des Centres d'emploi du Canada dans leur localité. Leur rôle se distingue ainsi de celui d'autres groupes consultatifs locaux comme les comités communautaires de formation industrielle et les commissions locales de l'emploi agricole qui fournissent généralement des conseils sur des questions précises.

2.3.4 Chaque conseil consultatif local est constitué de personnes représentant la chambre de commerce locale, les employeurs, les syndicats, les organisations féminines et les organisations de jeunes de la localité, ainsi que tout autre groupe local important. Dans l'ensemble du Canada, environ 2 500 personnes siègent à un conseil consultatif local. Sur ce nombre, 35 p. 100 représentent les employeurs, 42 p. 100 représentent les travailleurs (mais pas nécessairement des travailleurs syndiqués), 8 p. 100 représentent les syndicats et les autres représentent les femmes, les jeunes, les autochtones, etc.

2.3.5 Le Comité estime que les conseils consultatifs locaux sont des organismes utiles et nécessaires. En revanche, il est conscient de nombreux problèmes. On lui a donné de bons exemples de la façon dont ces conseils devraient fonctionner et de l'influence qu'ils devraient avoir sur la Planification de l'emploi dans leur localité, mais on lui a également mentionné des cas de conseils trop nombreux incapables de prendre une décision ou bien, ce qui arrive plus souvent, de conseils qui fonctionnent bien, mais dont les recommandations ne sont pas appliquées par les Centres d'emploi du Canada. Dans ce dernier cas, l'apport potentiel des conseils consultatifs locaux est perdu. Par conséquent, il peut arriver que la Planification de l'emploi soit administrée d'une façon qui ne convient pas aux particularités économiques de la localité ou aux besoins des employeurs, des travailleurs et des autres groupes intéressés. En modifiant leur structure pour en faire des groupes plus petits et de type plus collégial, et en leur conférant un rôle plus grand dans l'administration locale de la Planification de l'emploi, on pourrait faire des conseils consultatifs locaux des éléments plus utiles du programme. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.3.1

Que tous les conseils consultatifs locaux soient organisés géographiquement en fonction des limites des marchés du travail définies par les Centres d'emploi du Canada.

Recommandation: R-2.3.2

Que soit supprimé le fréquent chevauchement des activités des conseils consultatifs locaux et des comités communautaires de formation industrielle. Dans les régions où les deux existent, les membres des comités communautaires de formation industrielle devraient être convenablement représentés au sein des conseils consultatifs locaux.

Recommandation: R-2.3.3

Que les conseils consultatifs locaux puissent réellement participer à l'administration de la Planification de l'emploi dans leur localité. Ils devraient pouvoir établir les priorités de leur région en matière de formation et déterminer la meilleure façon d'utiliser le programme compte tenu de ces priorités.

Recommandation: R-2.3.4

Que les conseils consultatifs locaux soumettent des rapports trimestriels au bureau régional concerné de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Recommandation: R-2.3.5

Que les conseils consultatifs locaux présentent des rapports annuels à l'Administration centrale de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ainsi qu'au Ministre. Ces rapports devraient être mis à la disposition du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes s'il en fait la demande.

Recommandation: R-2.3.6

Que, lorsque c'est possible, la composition des conseils consultatifs locaux soit modelée sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration et donc que les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les travailleurs, les autres groupes et les particuliers bénéficient d'une représentation égale.

2.4.0 Durée de la formation

2.4.1 Sous le régime de la Planification de l'emploi, la durée de la formation varie passablement d'une option à l'autre. Dans les options Acquisition de compétences et Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, elle est de trois ans au maximum, mais peut être prolongée avec l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Dans l'option Intégration/Réintégration professionnelle, elle est normalement de 52 semaines. Cependant, dans certains cas spéciaux (c.-à-d. pour les personnes qui participent à des activités préparatoires à l'emploi), 26 autres semaines de formation sont autorisées dans le cadre du programme Développement de l'emploi. Ce dernier programme comporte ordinairement une période de formation maximale de 52 semaines, mais ce maximum est réduit lorsque le bénéficiaire a suivi plus de 26 semaines de formation en vertu de la *Loi nationale sur la formation* ou, comme il a été dit plus haut, plus de 26 semaines de formation dans une activité préparatoire à l'emploi de l'option Intégration/Réintégration professionnelle. Il convient de mentionner que le temps que passent les immigrants et les réfugiés en formation linguistique n'intervient pas dans le calcul de la durée maximale de formation du programme Développement de l'emploi.¹²

2.4.2 Même si presque tous les témoins ont appuyé l'un des grands objectifs de la Planification de l'emploi, c'est-à-dire venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin, certains ont dit estimer que le programme pourrait être plus efficace si la formation durait plus longtemps et était davantage liée à l'emploi.

En général, les témoins ont indiqué que l'utilité de la formation était contestable en raison de sa brièveté, notamment dans le cadre du programme Développement de l'emploi, étant donné qu'il est à peu près impossible d'atteindre des niveaux de compétence qui ouvrent la voie à des emplois stables et bien rémunérés. Comme il partage cette opinion, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.4.1

Que, dans le cadre des programmes Développement de l'emploi et Intégration professionnelle, on offre des périodes de formation plus longues aux personnes qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi ou qui ont de graves difficultés à trouver un emploi stable. Les directeurs régionaux devraient être habilités à prolonger la durée de la formation dispensée en vertu de ces deux programmes.

Recommandation: R-2.4.2

Que la période de formation maximale soit offerte à tous les participants peu importe la durée de la formation obtenue dans d'autres programmes ou activités préparatoires à l'emploi.

2.5.0 Rattrapage de base

2.5.1 Suivant les témoignages recueillis, de nombreuses personnes ne sont pas en mesure de bénéficier pleinement de la Planification de l'emploi parce qu'elles ont des problèmes d'alphabétisme ou qu'elles ont besoin d'un rattrapage scolaire de base. Certains en rejettent le blâme sur les systèmes d'éducation élémentaire et secondaire et renvoient donc la balle aux provinces. La politique actuelle de la Planification de l'emploi semble leur donner partiellement raison, étant donné que les cours préparatoires à la formation professionnelle (inférieurs à la huitième année) sont exclus des achats directs parce qu'on considère qu'ils relèvent des autorités provinciales. C'est ainsi que, dans le programme de cours préparatoires à la formation professionnelle, on n'offre que des cours de rattrapage de niveau secondaire.

2.5.2 Presque tous les témoins qui ont soulevé ce problème estimaient qu'il conviendrait de consacrer plus de ressources au rattrapage de base. Tout en abondant dans leur sens, le Comité tient à rappeler aux provinces que cette question relève de leur compétence et qu'elles ont un rôle de premier plan à jouer en la matière. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.5.1

Que le gouvernement fédéral organise le plus tôt possible une conférence fédérale-provinciale des ministres responsables de l'éducation et de la formation professionnelle en vue de formuler et de mettre en oeuvre un plan d'action à frais partagés qui s'attaquerait en profondeur à l'alphabétisme, à l'alphabétisme fonctionnel et aux problèmes des personnes qui ont besoin d'un rattrapage scolaire de base.

Recommandation: R-2.5.2

Que de plus fortes sommes soient allouées aux cours de rattrapage dispensés sous l'égide des programmes Développement de l'emploi et Intégration/Réintégration

professionnelle. En outre, il conviendrait d'accroître le financement des cours de langue, mais pas aux dépens des autres programmes de la Planification de l'emploi.

Recommandation: R-2.5.3

Que, comme l'a préconisé le Comité dans son rapport sur l'assurance-chômage, les prestataires d'assurance-chômage qui ont besoin d'un rattrapage de base aient automatiquement droit aux prestations sans délai de carence pendant qu'ils suivent cette formation. En outre, les allocations liées à la formation ne devraient pas être assimilées à des revenus.

Recommandation: R-2.5.4

Que les allocations de formation ne soient pas déduites des allocations versées aux assistés sociaux qui suivent des cours de formation en vertu de la Planification de l'emploi.

2.6.0 Apprentissage

2.6.1 Dans le cadre de leur formation, les apprentis sont tenus d'assister à des cours en établissement que le gouvernement fédéral paie par le truchement de l'option Achats directs du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. Les quelque 160 millions de dollars affectés à ce programme servent à couvrir les coûts des programmes de formation, à verser des allocations aux apprentis et à participer aux frais d'administration des provinces.

2.6.2 Pendant l'exercice 1987-1988, le gouvernement fédéral, de concert avec les provinces, a lancé plusieurs études sur sa participation à la formation des apprentis. Parmi les raisons qui ont motivé cet examen, deux sont de première importance. D'abord, dans certains cas, l'apprentissage ne répond pas aux besoins du marché du travail. Des crédits fédéraux continuent d'être affectés à des métiers qui exigent un apprentissage, même si ces métiers sont saturés. C'est ainsi que de nombreux apprentis risquent le chômage à leur entrée sur le marché du travail.

2.6.3 L'autre grand problème qui préoccupe le gouvernement fédéral a trait à la participation des groupes cibles aux programmes d'apprentissage. Il s'avère, en effet, que (abstraction faite du nettoyage à sec et de la coiffure) moins de 1 p. 100 des 42 000 apprentis canadiens sont des femmes. Il en est ainsi en grande partie parce que le gouvernement fédéral n'a pas le droit de regard sur ceux qui sont acceptés comme apprentis dans les métiers réglementés par les provinces.

2.6.4 Le gouvernement fédéral remaniera sans doute sous peu les modalités de financement de la formation des apprentis. Une de ses propositions, dont on a débattu pendant les délibérations du Comité, aurait pour effet de restreindre les crédits aux seules professions désignées en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. Selon un témoin, cette mesure toucherait 48 métiers et jusqu'à 11 500 apprentis dans la seule province de l'Ontario. Le Comité ne veut pas contribuer à la perturbation de l'apprentissage à l'échelle

nationale, mais il estime que des améliorations s'imposent. Par conséquent, il recommande:

Recommandation: R-2.6.1

Que les niveaux de financement actuels soient accrus, à la condition que les gouvernements provinciaux prennent des mesures pour aider les groupes cibles, surtout les femmes, à accéder aux professions non traditionnelles¹³ qui exigent un apprentissage.

Recommandation: R-2.6.2

Que des contrôles soient établis pour restreindre les dépenses fédérales en matière d'apprentissage aux professions qui sont en demande (ou dont on prévoit qu'elles le deviendront), mais pas nécessairement aux seules professions désignées en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée.

2.7.0 Participation des groupes cibles

2.7.1 Le gouvernement fédéral a identifié quatre groupes qui, selon lui, doivent bénéficier en priorité des dispositions de la Planification de l'emploi: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Le tableau ci-dessous fait état des taux de participation visés et des taux de participation réels pour l'exercice 1986-1987. Les taux réels pour l'exercice 1987-1988 n'ont pas encore été établis. Quant aux taux visés pour 1988-1989, ils sont identiques à ceux de 1986-1987.

Cibles pour la population visée
par les mesures d'équité en matière d'emploi
1986-1987
(pourcentage des participants)

	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	Cible	Réel	Cible	Réel	Cible	Réel	Cible	Réel
Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée	20,0	8,2	5,0	1,7	6,0	0,1	3,0	0,5
Acquisition de compétences	30,0	36,9	4,6	4,5	6,0	0,3	2,9	1,9
Développement de l'emploi	43,0	46,2	9,6	12,1	4,0	4,5	4,7	4,5
Intégration professionnelle	—	—	—	—	6,0	1,3	5,4	7,3
—Intégration	50,0	68,6	7,5	7,3	—	—	—	—
—Réintégration	100,0	100,0	8,1	7,3	—	—	—	—
Développement des collectivités	—	36,0	—	22,0	—	4,0	—	—

Source: Emploi et Immigration Canada, Budget des dépenses 1988-1989, Partie II, 1988, p. 3-46 et 3-47.

2.7.2 Plusieurs témoins ont soutenu qu'on ne rejoignait pas suffisamment ces groupes cibles. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada n'en disconvient pas, mais fait remarquer que les taux de participation des groupes cibles au programme se sont un peu améliorés.

2.7.3 Il se pose aussi un problème connexe dans la mesure où, dans l'ensemble, le genre de formation professionnelle offert aux groupes cibles ne paraît pas répondre aux attentes. Par exemple, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada signale que 6 p. 100 seulement des apprentis qui participent au programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée sont des femmes, et que bon nombre d'entre elles apprennent des métiers traditionnellement considérés comme «féminins» comme la coiffure. Le Comité convient qu'il est tout à fait louable d'offrir aux femmes des cours de formation dans les professions qui les intéressent, mais il observe avec inquiétude l'écart entre le taux de participation des femmes aux cours de formation dans les professions traditionnelles et le taux de participation des

femmes aux cours dans les professions non traditionnelles. D'après lui, le problème tient en partie au fait que l'on ne recrute pas suffisamment de femmes dans les secteurs de formation non traditionnels. Il y aurait lieu d'informer davantage les femmes sur les possibilités de formation dans les métiers non traditionnels. Une période de formation plus longue permettrait également aux femmes d'acquérir les compétences de base grâce auxquelles elles pourront accéder aux cours de formation dans les secteurs non traditionnels.

2.7.4 Le même genre de problème se pose dans le cas des autochtones. On ne leur offre pas de formation dans des métiers qui conviennent à leur environnement. Les autochtones affirment que tous les programmes de la Planification de l'emploi sont conçus en fonction des collectivités industrielles traditionnelles du sud et de ce fait, ne répondent pas à leur besoins ou à ceux de leurs collectivités.

2.7.5 Vers la fin des années 70, le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs a été créé pour venir en aide aux travailleurs âgés, un groupe particulièrement susceptible d'éprouver des problèmes d'adaptation sur le marché du travail. Ce programme a récemment été supprimé, mais le nouveau Programme d'adaptation destiné aux travailleurs âgés qui doit le remplacer n'est pas encore en vigueur. Or, les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ayant de maigres chances de trouver un nouvel emploi, le Comité estime que ce groupe devrait figurer parmi les groupes cibles de la Planification de l'emploi, du moins jusqu'à ce que le nouveau programme entre en application.

2.7.6 Par conséquent, le Comité estime qu'il est certes louable d'axer la Planification de l'emploi sur certains groupes, mais qu'il serait plus utile d'encourager une plus grande participation des groupes cibles au programme en dispensant des cours de formation professionnelle mieux axés sur les besoins et en incluant les travailleurs âgés parmi les groupes cibles. Compte tenu de ce qui précède, le Comité recommande:

Recommandation: R-2.7.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada cherche activement à rejoindre les membres des groupes cibles. Cela permettrait de mieux connaître l'effectif de la clientèle potentielle, et donc de mieux la servir.

Recommandation: R-2.7.2

Que les personnes admissibles soient encouragées à s'identifier comme telles lorsqu'elles font une demande d'emploi chez un employeur qui administre un programme d'action positive.

Recommandation: R-2.7.3

Que, pour améliorer la participation au programme, l'on explique davantage aux membres des groupes cibles les possibilités qu'offre la Planification de l'emploi, et qu'on les encourage à profiter des programmes offerts.

Recommandation: R-2.7.4

Que l'on fixe des objectifs régionaux et, lorsque c'est possible, locaux, en fonction des effectifs des groupes cibles. On pourrait ainsi offrir des programmes de formation professionnelle correspondant aux besoins locaux.

Recommandation: R-2.7.5

Que les minorités de langue officielle de régions données aient la possibilité de suivre des cours de formation dans leur propre langue en vertu de la Planification de l'emploi. Par exemple, il faudrait identifier les anglophones au Québec et les francophones dans les autres provinces (en particulier en Ontario et au Manitoba) et les encourager à s'inscrire à des cours de formation en vertu du programme.

Recommandation: R-2.7.6

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada lance un programme d'extension pour encourager les femmes à s'inscrire à des cours de formation menant à des métiers non traditionnels en leur fournissant davantage d'information à ce sujet. Les administrateurs des programmes de formation professionnelle et les collèges devraient être incités à accueillir davantage de femmes dans ces programmes de formation. De plus, les allocations pour personnes à charge devraient refléter les coûts réels de la garde d'enfants.

Recommandation: R-2.7.7

Que l'on consulte les groupes autochtones afin d'identifier les programmes de formation qui conviennent le mieux à leurs collectivités.

Recommandation: R-2.7.8

Que les travailleurs âgés (de 50 ans et plus) soient considérés comme un groupe cible en vertu de la Planification de l'emploi.

3.0 ADMISSIBILITÉ AUX PROGRAMMES

3.1 Presque tous les témoins ont parlé des critères d'admissibilité régissant la sélection des participants à la Planification de l'emploi. Dans l'ensemble, la plupart ont dit estimer que ces critères étaient trop restrictifs, qu'ils manquaient de souplesse et étaient dans certains cas arbitraires.

3.2 Pour être admissibles au programme Développement de l'emploi, les stagiaires doivent normalement avoir été en chômage pendant 24 des 30 dernières semaines. Sont exemptées de l'application de ce critère, les personnes qui ont un emploi saisonnier, mais qui n'ont pas réussi à se rendre admissibles à l'assurance-chômage avant d'être mises à pied, les personnes qui travaillent à temps partiel (c'est-à-dire moins de 15 heures par semaine), les travailleurs découragés (c'est-à-dire ceux qui ne cherchent pas activement du travail parce qu'ils pensent qu'il n'y en a pas), les détenus, et les personnes qui n'arrivent pas à trouver du travail parce qu'elles sont gravement désavantagées sur le plan de l'emploi. En outre, le Ministre peut exempter une personne de l'application de la règle des «24 semaines sur 30» à la condition que cette personne réside dans une région à taux de chômage élevé (c'est-à-dire, où le taux de chômage annuel moyen dépasse 20 p. 100). Néanmoins, pour la plupart, les personnes désireuses de s'inscrire à ce programme doivent avoir été en chômage pendant au moins six mois. Même si ce programme vise à répondre aux besoins des Canadiens qui traversent de longues périodes de chômage, de nombreux témoins ont dit que ce critère d'admissibilité était arbitraire et qu'il servait les intérêts du programme. De plus, bon nombre de personnes resteront sans aucun doute en chômage pendant une période de la durée requise, mais dans l'intervalle, elles n'ont droit à aucune aide et elles sont forcées d'attendre.

3.3 Le Comité a également entendu de nombreux témoignages au sujet des critères d'admissibilité du programme Réintégration professionnelle. Les seules personnes admissibles à ce programme sont les femmes qui retournent sur le marché du travail après une absence de trois ans pendant laquelle elles ont surtout tenu maison. Son également admissibles les femmes qui entrent pour la première fois sur le marché du travail, à la condition qu'elles répondent aux conditions précitées. Pour de nombreux témoins, le critère voulant que les participantes aient été absentes de la population active pendant trois ans entrave grandement la formation des femmes en chômage. Bien que ce programme soit conçu pour répondre aux besoins des femmes qui ont du mal à réintégrer la population active après une absence prolongée (c'est-à-dire des femmes qui sont en chômage ou qui travaillent moins de 20 heures par semaine), on peut considérer que les femmes qui n'arrivent pas à trouver un

emploi à temps plein après avoir travaillé pendant longtemps à temps partiel ont des problèmes de transition analogues.

3.4 Pour être admissible au programme Développement des collectivités, une collectivité doit avoir des problèmes de chômage chroniques ou aigus, avoir un taux de chômage réputé être sensiblement plus élevé que la moyenne provinciale et être située en dehors d'une région métropolitaine et loin de marchés du travail actifs. D'après certains témoins, ces critères sont mal définis et entraînent l'exclusion de nombreuses localités qui auraient besoin du programme, mais qui sont situées près d'une agglomération métropolitaine. Les collectivités autochtones en sont un excellent exemple. Ce programme ne répond pas non plus aux besoins des zones métropolitaines où le taux de chômage est élevé en raison de changements d'ordre structurel et économique.

3.5 La désignation des compétences en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée dépend d'un certain nombre de critères, notamment les suivants: gravité et durée prévue de la pénurie; niveau de compétence (les pénuries touchant des compétences de haut niveau ont la priorité); transférabilité des compétences; disponibilité de fonds du programme. Bien que l'ampleur du problème entourant la désignation de compétences en vertu de ce programme ne soit pas déterminée, certains témoins ont signalé la nécessité de désigner un plus grand nombre de compétences à l'échelon local. D'après eux, les critères actuels régissant la désignation sont trop restrictifs et devraient être assouplis de façon à répondre aux besoins de compétences des marchés du travail locaux. Même si l'admissibilité au programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée exige généralement une désignation nationale ou régionale, des compétences données peuvent être désignées à l'échelon local et la formation restreinte à un secteur précis, mais les désignations de ce genre sont exceptionnelles.¹⁴

Compte tenu de ce qui précède, le Comité recommande:

Recommandation: R-3.1

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, au moins 10 p. 100 des participants aux programmes dans chaque région soient exemptés de l'application de la règle des «24 semaines sur 30».

Recommandation: R-3.2

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, les personnes qui habitent dans une région où le taux de chômage annuel moyen est supérieur à une fois et demie la moyenne nationale ne soient pas tenues de se conformer à la règle des «24 semaines sur 30».

Recommandation: R-3.3

Que, aux fins du programme Réintégration professionnelle, les directeurs régionaux de la Commission de l'emploi et de l'immigration soient habilités à exempter des personnes de l'application du critère d'admissibilité voulant que les intéressées aient été pendant trois ans en dehors du marché du travail. En outre, on

ne devrait pas exiger que les femmes aient principalement tenu maison pendant cette absence prolongée de la population active.

Recommandation: R-3.4

Que, aux fins du programme Réintégration professionnelle, les femmes qui ont cherché pendant au moins deux ans du travail à plein temps et qui n'ont réussi à trouver que du travail à temps partiel soient considérées comme admissibles.

Recommandation: R-3.5

Que, aux fins du programme Développement des collectivités, les critères d'admissibilité «être aux prises avec un chômage chronique ou très élevé» et «avoir au niveau local un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne provinciale» soient définis plus clairement.

Recommandation: R-3.6

Que, dans le cadre du programme Développement des collectivités, on accorde une attention spéciale aux collectivités qui sont aux prises avec des difficultés, en particulier aux collectivités autochtones, même si elles sont situées près de marchés du travail actifs.

Recommandation: R-3.7

Que, aux fins du programme Développement des collectivités, on étudie les demandes des collectivités qui dépendent d'une seule activité économique, y compris celles qui sont situées dans une région métropolitaine.

Recommandation: R-3.8

Que, dans la désignation des compétences en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, l'on tienne davantage compte des pénuries de main-d'oeuvre locales.

4.0 ADMINISTRATION

4.0.1 Le Comité a été saisi d'un certain nombre de problèmes concernant l'administration de la Planification de l'emploi, mais trois aspects en particulier—l'approbation des projets, le paiement des allocations et la surveillance des projets—ont surtout retenu l'attention.

4.1.0 Approbation des projets

4.1.1 À en juger par les témoignages entendus, il arrive que des promoteurs renoncent à de bons projets de formation en raison de la lourdeur de l'appareil administratif ou de la longue période qui s'écoule entre le dépôt d'une proposition et le financement du projet. De plus, certains promoteurs ne reçoivent le feu vert qu'à la dernière minute. Ce dernier type de problème semble toucher surtout les projets du programme Développement de l'emploi et ceux de l'option Défi du programme Intégration professionnelle. Compte tenu de ce qui précède, le Comité recommande:

Recommandation: R-4.1.1

Que les propositions de formation soient étudiées dans un délai fixe mais raisonnable, et que les promoteurs soient tenus au courant de l'état d'avancement de l'étude de leur proposition tout au long du processus d'approbation.

4.2.0 Paiement des allocations

4.2.1 Actuellement, les paiements d'allocations en vertu de la Planification de l'emploi sont effectués par l'intermédiaire du système de la paye du ministère des Approvisionnements et Services. D'après les témoignages, l'attente est parfois longue, particulièrement en ce qui concerne les paiements initiaux. Le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi propose de déléguer aux coordonnateurs des projets la responsabilité du paiement des allocations et donc de passer outre au système de la paye du gouvernement. L'application de cette proposition devrait normalement permettre d'assurer un paiement plus rapide des allocations, mais cela n'entrera sans doute pas en vigueur avant le milieu de l'année. Dans l'intervalle, le Comité recommande:

Recommandation: R-4.2.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada se serve pleinement de son mécanisme d'émission de chèques d'avance, qui peut être utilisé pour fournir, par l'intermédiaire des Centres d'emploi du Canada, une aide financière aux personnes qui éprouvent des difficultés en raison de problèmes de versement des allocations en vertu de la Planification de l'emploi.

4.3.0 Contrôle

4.3.1 C'est à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada qu'il incombe de vérifier le respect des modalités d'application de tous les accords

de formation conclus aux termes de la Planification de l'emploi. Le processus de contrôle comporte généralement un certain nombre d'activités, mais la méthode la plus répandue consiste à faire des visites périodiques sur place. Ces visites de contrôle sont considérées comme un aspect important du processus car elles sont efficaces et permettent aux agents de projet de vérifier que les promoteurs sont pleinement au courant de leurs obligations et de leurs devoirs en vertu des divers programmes qui composent la Planification de l'emploi.

4.3.2 Le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi propose d'introduire un nouveau système de contrôle essentiellement conçu pour axer les activités de contrôle sur les projets qui posent des problèmes. On procéderait principalement en se fondant sur le dossier des promoteurs des projets, sur la valeur des accords de contribution et sur la complexité du programme en question. Essentiellement, cette proposition permettrait de réduire notablement l'intensité et la fréquence des activités de contrôle sur place.

4.3.3 Certains témoins sont d'avis qu'il conviendrait de resserrer les contrôles afin d'améliorer les résultats du programme. Les contrôles devraient porter non seulement sur les dépenses du programme et les résultats obtenus, mais également sur la qualité de la formation dispensée. Le Comité est conscient du fait que la politique d'austérité exige une réduction des ressources en années-personnes, mais il se demande s'il est prudent de mettre en oeuvre le nouveau système de contrôle. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-4.3.1

Que l'on renonce au système de contrôle proposé par le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi, et que l'on améliore les activités de contrôle actuelles, notamment les vérifications de la qualité de la formation dispensée. De plus, que l'on procède régulièrement à une étude des taux de réussite ou d'échec post-formation.

Recommandation: R-4.3.2

Que les dispositions des accords conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires concernant l'accréditation de la formation soient dûment appliquées.

5.0 COMMUNICATION ET PLANIFICATION

5.1 Pendant les audiences du Comité, certains témoins ont fait ressortir le manque de communication entre les Centres d'emploi du Canada et les divers groupes locaux, notamment les conseils consultatifs locaux, les collèges communautaires, les employeurs, les syndicats, les groupes de femmes, les organisations de jeunes et les collectivités autochtones. Apparemment, à cause de ce manque de communication, les activités de formation ne sont pas suffisamment coordonnées, les ressources ne sont pas utilisées efficacement, et les achats de places de formation sont parfois excessifs ou ne conviennent pas aux localités.

5.2 Certains des témoins qui ont comparu devant le Comité ont affirmé que la qualité des cours dispensés dans les collèges communautaires et les instituts techniques au Canada n'était pas aussi bonne qu'elle le devrait parce que ceux-ci n'étaient pas en mesure de planifier leurs programmes de formation à moyen et à long terme. Le problème a plusieurs causes: ils ne sont jamais certains de continuer à recevoir des fonds du gouvernement, ils ne savent pas quel sera le montant exact de ces fonds, ou bien à quoi le Centre d'emploi du Canada local affectera les fonds. Le Comité craint que certains collèges communautaires ne se servent des fonds de formation du gouvernement fédéral pour équilibrer leur budget, mais il demeure convaincu que le gouvernement fédéral doit offrir un financement stable et continu des programmes de formation dans les collèges communautaires et les instituts techniques, afin que ces établissements puissent planifier leurs programmes. Le Comité reconnaît que le système des collèges communautaires ne relève pas de la compétence du gouvernement fédéral, mais il estime que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada devrait être consciente des problèmes de planification que l'irrégularité du financement du gouvernement fédéral cause parfois aux collèges communautaires, en particulier en ce qui concerne les achats indirects de places de formation.

5.3 Les problèmes de planification des collèges communautaires sont aggravés par le manque de communication avec les Centres d'emploi du Canada lorsque ces derniers décident du nombre de places de formation à acheter dans les divers programmes. De nombreux collèges communautaires sont d'avis qu'ils sont suffisamment au courant des caractéristiques économiques de leur localité pour décider eux-mêmes quelles compétences il convient d'enseigner et combien d'étudiants il convient de former. Les représentants des collèges communautaires qui ont comparu devant le Comité ont soutenu que les Centres d'emploi du Canada devraient consulter les collèges communautaires locaux au sujet des programmes de formation à offrir et du nombre de places de formation à acheter.

5.4 Comme on l'a dit précédemment, on reproche notamment à la Planification de l'emploi la brièveté de la période de formation prévue dans les divers programmes, en particulier en ce qui concerne le Développement de l'emploi. Ce dernier programme prévoit une période de formation d'au plus 52 semaines. Or, de nombreux témoins ont affirmé que c'était souvent insuffisant pour bien inculquer un métier. Dans bien des cas, l'étudiant a, après un an, atteint un certain niveau de compétence, puis il n'est plus admissible au programme. L'employeur doit alors faire entrer un nouvel étudiant sans compétence et perd ainsi tout ce qu'il avait investi dans le premier stagiaire.

5.5 Le Comité estime que ce financement à court terme de la Planification de l'emploi empêche les employeurs, les étudiants et les enseignants de faire des plans à long terme. Les employeurs ne peuvent faire de projets à long terme concernant l'utilisation des personnes qu'ils forment; les stagiaires ne peuvent pas planifier à long terme l'acquisition des compétences qu'ils veulent obtenir; enfin, les enseignants sont dans l'impossibilité de mettre en oeuvre des programmes de formation pluriannuels qui pourraient convenir à certains métiers. Par conséquent, le Comité recommande:

Recommandation: R-5.1

Que les collèges communautaires et les instituts techniques aient davantage la possibilité de participer, par le biais des conseils consultatifs locaux, là où ils existent, à la planification des programmes régionaux et locaux de formation. Les Centres d'emploi du Canada devraient également les consulter au moment de décider des programmes de formation qu'il convient de financer et de ceux qu'il convient d'abandonner.

Recommandation: R-5.2

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'efforce de préserver la stabilité et l'uniformité du financement des programmes de formation dans les collèges communautaires et les instituts techniques de façon à permettre à ceux-ci de dresser des plans à long terme.

Recommandation: R-5.3

Que la Planification de l'emploi repose sur des critères plus souples en ce qui concerne la réaffectation des fonds de formation et la durée des périodes de formation. Au besoin, il conviendrait d'autoriser des programmes de formation pluriannuels.

6.0 DÉPENSES

6.1 Les dépenses du gouvernement au titre des nouveaux mécanismes de mise en valeur des ressources humaines ont diminué comparativement à l'exercice financier précédant immédiatement l'adoption de la Planification de l'emploi. En 1984-1985, le gouvernement a consacré environ 1,69 milliard de dollars (à l'exclusion des dépenses de fonctionnement, de l'assurance-chômage et des dépenses des autres ministères) à la formation et à la création d'emplois. Depuis la création de la Planification de l'emploi, les dépenses sont passées d'environ 1,44 milliard de dollars en 1985-1986, une année de transition où des crédits de quelque 380 millions de dollars sont devenus périmés, à environ 1,52 milliard de dollars selon les prévisions en 1987-1988. Les dépenses au titre de la Planification de l'emploi pour l'exercice 1988-1989 sont estimées à 1,46 milliard de dollars. Évidemment, en termes réels (c'est-à-dire compte tenu de l'inflation), elles seront quelque peu inférieures à ce chiffre. Pour expliquer la tendance à la baisse des dépenses au titre de la Planification de l'emploi, le gouvernement se fonde, d'une part, sur l'amélioration de la conjoncture et, d'autre part, sur la politique d'austérité. En ce qui concerne l'amélioration de la conjoncture, il convient de noter que les dépenses par chômeur sont demeurées relativement constantes de 1984-1985 à 1987-1988. Certains des membres du Comité s'interrogent sur l'opportunité de laisser ce genre de facteurs influencer sur les dépenses de mise en valeur des ressources humaines.

6.2 Certains témoins admettaient la nécessité de réduire les dépenses, mais la plupart estimaient qu'il faudrait augmenter, et non pas diminuer, les dépenses de formation dans le cadre de la Planification de l'emploi. Le Comité est d'avis que les dépenses au titre de la formation, du recyclage et du perfectionnement des travailleurs doivent être fondées sur les besoins en matière d'efficacité et de compétitivité, ainsi que sur le rythme de l'évolution technologique et pas nécessairement sur le niveau du chômage. Il peut être opportun de maintenir les dépenses de formation à un niveau élevé dans une société où il y a plein emploi, car on peut soutenir que toute réduction de ces dépenses entraînerait du chômage à long terme. Les dépenses devraient néanmoins continuer d'être axées sur les programmes qui répondent le mieux aux besoins des marchés du travail locaux dans tout le Canada.

6.3 La composition de l'activité économique et la structure de la production elle-même changent continuellement en fonction de l'évolution de la conjoncture économique tant au Canada qu'à l'étranger. Les modifications des tendances de la consommation ici et à l'étranger, les accords commerciaux du Canada et l'utilisation des techniques de pointe sont tous des facteurs qui influent sur le nombre, le genre et la distribution géographique des emplois et

des compétences en demande. Dans la plupart des cas, les travailleurs ont besoin de formation pour accéder à ces emplois. Donc, les programmes qui composent la Planification de l'emploi et les dépenses qui leur sont consacrées doivent continuer de refléter les besoins de la main-d'oeuvre du Canada en matière d'adaptation. Dans ce contexte, les témoins étaient d'avis que le gouvernement devrait être disposé à prévoir des fonds pour venir en aide aux travailleurs dont l'activité sera bouleversée par le libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Le Comité souscrit à cette opinion et recommande par conséquent:

Recommandation: R-6.1

Que les dépenses au titre de la Planification de l'emploi soient suffisantes pour permettre au Canada d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés sur le plan de l'évolution technologique et du développement économique et de soutenir la concurrence sur les marchés internationaux.

Recommandation: R-6.2

Que le gouvernement soit prêt à financer pleinement le recyclage des travailleurs qui possiblement seront appelés à changer d'emploi lorsque l'Accord de libre-échange conclu entre le Canada et les États-Unis sera mis en oeuvre, en particulier à accorder une aide financière aux travailleurs âgés qui ont peu de chances de trouver un nouvel emploi. Ces fonds devraient représenter une addition aux dépenses actuelles de la Planification de l'emploi.

Recommandation: R-6.3

Que le gouvernement crée un fonds pour la technologie et l'adaptation de la main-d'oeuvre qui servirait à financer la formation hautement spécialisée et d'autres mesures d'adaptation axées sur l'évolution technologique et l'amélioration de la productivité. Les entreprises canadiennes verseraient au fonds un pourcentage donné de leurs bénéfices avant impôt, et le gouvernement verserait une somme équivalente. Le fonds serait administré par un conseil mixte auquel siègeraient des représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement.

6.4 En terminant, les membres du Comité tiennent à remercier tous ceux qui se sont donnés la peine de leur présenter leurs vues. Ils voudraient également remercier ceux qui étaient disposés à comparaître, mais qui ne l'ont pas pu, pour une raison ou pour une autre. Une liste des témoins entendus figure à la fin du rapport.

6.5 Le Comité demande que le gouvernement réponde à son rapport conformément au paragraphe 99(2) du Règlement.

ANNEXE A

RÉFÉRENCES

- 1 *Sous les feux de la concurrence—L'adaptation dans le secteur manufacturier*, Conseil économique du Canada, 1988 (p. 1 et p. xi).
- 2 Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée se rapporte au programme connu sous le nom de Pénuries de main-d'oeuvre.
- 3 Cet examen n'englobait pas le Programme d'aide à l'innovation.
- 4 *Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir*, Conférence des premiers ministres sur l'économie, Regina, Saskatchewan, 14 et 15 février 1985, p. 9.
- 5 Emploi et Immigration Canada, *La Planification de l'emploi: Une revue des dix-huit premiers mois*, 12 mai 1987, p. 1.
- 6 *Ibid*, p. 20.
- 7 Dans le présent rapport, l'expression collèges communautaires englobe les cégeps («collèges d'enseignement général et professionnel») au Québec.
- 8 Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, juillet 1981, p. 37.
- 9 *Rapport du vérificateur général du Canada à la Chambre des communes pour l'exercice clos le 31 mars 1986*, paragraphe 6.150.
- 10 Emploi et Immigration Canada, «La Planification de l'emploi: Une revue des dix-huit premiers mois», 12 mai 1987, p. 7.
- 11 Secrétariat, Conseils consultatifs locaux, Emploi et Immigration Canada, «Lignes directrices pour les conseils consultatifs locaux», 24 septembre 1986, p. 1.
- 12 Emploi et Immigration Canada, *Guide de l'emploi*, paragraphe 45.06.
- 13 Par profession non traditionnelle on entend toute profession au sein de laquelle les groupes cibles étaient jusqu'à présent peu représentés. Par

exemple, dans le cas des femmes, il s'agit des professions traditionnellement exercées par des hommes.

- 14 Emploi et Immigration Canada, «Lignes directrices relatives aux critères et au processus de désignation des compétences», Politique stratégique, 1 mai 1987, p. 11-12.

ANNEXE B

RECOMMANDATIONS

Recommandation: R-2.1.1.1

Que l'on se serve davantage du programme Développement des collectivités pour améliorer les perspectives d'emploi dans les collectivités où l'activité économique est peu intense, même si les problèmes ne sont pas imputables à des changements d'ordre structurel. Les collectivités autochtones devraient être pleinement admissibles à ce programme. (page 4)

Recommandation: R-2.1.1.2

Que le programme Développement des collectivités utilise davantage le Fonds pour les initiatives communautaires dont l'objet est d'épauler des projets innovateurs de création d'emplois lorsque aucune aide ne peut être obtenue dans le cadre des autres programmes fédéraux. On pourrait notamment aider les travailleurs qui, face à une fermeture d'usine, veulent créer une coopérative de travailleurs, à condition que le maintien de la production soit rentable. (page 4)

Recommandation: R-2.1.1.3

Que les programmes de développement économique régional soient utilisés de concert avec le programme Développement des collectivités pour favoriser la création d'emplois de longue durée dans les régions du pays où l'activité économique est faible. (page 4)

Recommandation: R-2.1.2.1

Que, lorsqu'une option de la Planification de l'emploi privilégie l'acquisition de compétences plutôt que l'expérience de travail, seule la formation qui vise l'acquisition de compétences transférables d'un employeur à l'autre soit subventionnée. Il faudrait élaborer des critères qui permettent de définir et d'évaluer la formation admissible, et ces critères devraient être appliqués uniformément dans tout le pays. Jamais la formation subventionnée ne devrait servir uniquement à abaisser les frais salariaux d'un employeur. (page 5)

Recommandation: R-2.1.3.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada adopte des mécanismes qui garantissent que les achats indirects de formation auprès d'établissements privés n'ont pas tout simplement pour effet de dédoubler ou de supplanter la formation dispensée dans les collèges communautaires et les instituts techniques. La Commission de l'emploi et de l'immigration du

Canada doit s'assurer que les établissements de formation privés respectent les normes des provinces et des territoires en matière de formation. (page 6)

Recommandation: R-2.1.3.2

Que, dans la mesure du possible, les accords de formation fédéraux-provinciaux/territoriaux s'attachent à rationaliser la formation que dispensent les collèges communautaires sous le patronage du gouvernement fédéral pour aider ces derniers à devenir plus efficaces, plus concurrentiels, et à mieux répondre aux besoins du marché du travail. (page 6)

Recommandation: R-2.1.3.3

Que le gouvernement fédéral privilégie, dans la répartition des crédits, les collèges communautaires s'ils arrivent à mieux adapter leurs programmes de formation aux besoins du marché du travail. (page 6)

Recommandation: R-2.2.1

Que le budget et le choix des programmes soient établis en tenant compte davantage des besoins des marchés du travail locaux et des intérêts des collectivités concernées définis par les conseils consultatifs locaux ou leur équivalent. (page 7)

Recommandation: R-2.2.2

Que la Planification de l'emploi tienne compte dans la mesure du possible des priorités régionales établies par l'Agence des perspectives de l'Atlantique, le Bureau de diversification de l'économie de l'Ouest, le Conseil consultatif du nord de l'Ontario et d'autres politiques de développement économique et régional, telles que les ententes auxiliaires de développement économique et régional conclues entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires. (page 7)

Recommandation: R-2.3.1

Que tous les conseils consultatifs locaux soient organisés géographiquement en fonction des limites des marchés du travail définies par les Centres d'emploi du Canada. (page 8)

Recommandation: R-2.3.2

Que soit supprimé le fréquent chevauchement des activités des conseils consultatifs locaux et des comités communautaires de formation industrielle. Dans les régions où les deux existent, les membres des comités communautaires de formation industrielle devraient être convenablement représentés au sein des conseils consultatifs locaux. (page 8)

Recommandation: R-2.3.3

Que les conseils consultatifs locaux puissent réellement participer à l'administration de la Planification de l'emploi dans leur localité. Ils devraient pouvoir établir les priorités de leur région en matière de formation et déterminer la meilleure façon d'utiliser le programme compte tenu de ces priorités. (page 9)

Recommandation: R-2.3.4

Que les conseils consultatifs locaux soumettent des rapports trimestriels au bureau régional concerné de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. (page 9)

Recommandation: R-2.3.5

Que les conseils consultatifs locaux présentent des rapports annuels à l'Administration centrale de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ainsi qu'au Ministre. Ces rapports devraient être mis à la disposition du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes s'il en fait la demande. (page 9)

Recommandation: R-2.3.6

Que, lorsque c'est possible, la composition des conseils consultatifs locaux soit modelée sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration et donc que les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les travailleurs, les autres groupes et les particuliers bénéficient d'une représentation égale. (page 9)

Recommandation: R-2.4.1

Que, dans le cadre des programmes Développement de l'emploi et Intégration professionnelle, on offre des périodes de formation plus longues aux personnes qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi ou qui ont de graves difficultés à trouver un emploi stable. Les directeurs régionaux devraient être habilités à prolonger la durée de la formation dispensée en vertu de ces deux programmes. (page 10)

Recommandation: R-2.4.2

Que la période de formation maximale soit offerte à tous les participants peu importe la durée de la formation obtenue dans d'autres programmes ou activités préparatoires à l'emploi. (page 10)

Recommandation: R-2.5.1

Que le gouvernement fédéral organise le plus tôt possible une conférence fédérale-provinciale des ministres responsables de l'éducation et de la formation professionnelle en vue de formuler et de mettre en oeuvre un plan

d'action à frais partagés qui s'attaquerait en profondeur à l'analphabétisme, à l'analphabétisme fonctionnel et aux problèmes des personnes qui ont besoin d'un rattrapage scolaire de base. (page 10)

Recommandation: R-2.5.2

Que de plus fortes sommes soient allouées aux cours de rattrapage dispensés sous l'égide des programmes Développement de l'emploi et Intégration/Réintégration professionnelle. En outre, il conviendrait d'accroître le financement des cours de langue, mais pas aux dépens des autres programmes de la Planification de l'emploi. (page 10)

Recommandation: R-2.5.3

Que, comme l'a préconisé le Comité dans son rapport sur l'assurance-chômage, les prestataires d'assurance-chômage qui ont besoin d'un rattrapage de base aient automatiquement droit aux prestations sans délai de carence pendant qu'ils suivent cette formation. En outre, les allocations liées à la formation ne devraient pas être assimilées à des revenus. (page 11)

Recommandation: R-2.5.4

Que les allocations de formation ne soient pas déduites des allocations versées aux assistés sociaux qui suivent des cours de formation en vertu de la Planification de l'emploi. (page 11)

Recommandation: R-2.6.1

Que les niveaux de financement actuels soient accrus, à la condition que les gouvernements provinciaux prennent des mesures pour aider les groupes cibles, surtout les femmes, à accéder aux professions non traditionnelles qui exigent un apprentissage. (page 12)

Recommandation: R-2.6.2

Que des contrôles soient établis pour restreindre les dépenses fédérales en matière d'apprentissage aux professions qui sont en demande (ou dont on prévoit qu'elles le deviendront), mais pas nécessairement aux seules professions désignées en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. (page 12)

Recommandation: R-2.7.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada cherche activement à rejoindre les membres des groupes cibles. Cela permettrait de mieux connaître l'effectif de la clientèle potentielle, et donc de mieux la servir. (page 14)

Recommandation: R-2.7.2

Que les personnes admissibles soient encouragées à s'identifier comme telles lorsqu'elles font une demande d'emploi chez un employeur qui administre un programme d'action positive. (page 14)

Recommandation: R-2.7.3

Que, pour améliorer la participation au programme, l'on explique davantage aux membres des groupes cibles les possibilités qu'offre la Planification de l'emploi, et qu'on les encourage à profiter des programmes offerts. (page 14)

Recommandation: R-2.7.4

Que l'on fixe des objectifs régionaux et, lorsque c'est possible, locaux, en fonction des effectifs des groupes cibles. On pourrait ainsi offrir des programmes de formation professionnelle correspondant aux besoins locaux. (page 15)

Recommandation: R-2.7.5

Que les minorités de langue officielle de régions données aient la possibilité de suivre des cours de formation dans leur propre langue en vertu de la Planification de l'emploi. Par exemple, il faudrait identifier les anglophones au Québec et les francophones dans les autres provinces (en particulier en Ontario et au Manitoba) et les encourager à s'inscrire à des cours de formation en vertu du programme. (page 15)

Recommandation: R-2.7.6

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada lance un programme d'extension pour encourager les femmes à s'inscrire à des cours de formation menant à des métiers non traditionnels en leur fournissant davantage d'information à ce sujet. Les administrateurs des programmes de formation professionnelle et les collèges devraient être incités à accueillir davantage de femmes dans ces programmes de formation. De plus, les allocations pour personnes à charge devraient refléter les coûts réels de la garde d'enfants. (page 15)

Recommandation: R-2.7.7

Que l'on consulte les groupes autochtones afin d'identifier les programmes de formation qui conviennent le mieux à leurs collectivités. (page 15)

Recommandation: R-2.7.8

Que les travailleurs âgés (de 50 ans et plus) soient considérés comme un groupe cible en vertu de la Planification de l'emploi. (page 15)

Recommandation: R-3.1

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, au moins 10 p. 100 des participants aux programmes dans chaque région soient exemptés de l'application de la règle des «24 semaines sur 30». (page 17)

Recommandation: R-3.2

Que, aux fins de la Planification de l'emploi, les personnes qui habitent dans une région où le taux de chômage annuel moyen est supérieur à une fois et demie la moyenne nationale ne soient pas tenues de se conformer à la règle des «24 semaines sur 30». (page 17)

Recommandation: R-3.3

Que, aux fins du programme Réintégration professionnelle, les directeurs régionaux de la Commission de l'emploi et de l'immigration soient habilités à exempter des personnes de l'application du critère d'admissibilité voulant que les intéressées aient été pendant trois ans en dehors du marché du travail. En outre, on ne devrait pas exiger que les femmes aient principalement tenu maison pendant cette absence prolongée de la population active. (page 17)

Recommandation: R-3.4

Que, aux fins du programme Réintégration professionnelle, les femmes qui ont cherché pendant au moins deux ans du travail à plein temps et qui n'ont réussi à trouver que du travail à temps partiel soient considérées comme admissibles. (page 18)

Recommandation: R-3.5

Que, aux fins du programme Développement des collectivités, les critères d'admissibilité «être aux prises avec un chômage chronique ou très élevé» et «avoir au niveau local un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne provinciale» soient définis plus clairement. (page 18)

Recommandation: R-3.6

Que, dans le cadre du programme Développement des collectivités, on accorde une attention spéciale aux collectivités qui sont aux prises avec des difficultés, en particulier aux collectivités autochtones, même si elles sont situées près de marchés du travail actifs. (page 18)

Recommandation: R-3.7

Que, aux fins du programme Développement des collectivités, on étudie les demandes des collectivités qui dépendent d'une seule activité économique, y compris celles qui sont situées dans une région métropolitaine. (page 18)

Recommandation: R-3.8

Que, dans la désignation des compétences en vertu du programme Pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, l'on tienne davantage compte des pénuries de main-d'oeuvre locales. (page 18)

Recommandation: R-4.1.1

Que les propositions de formation soient étudiées dans un délai fixe mais raisonnable, et que les promoteurs soient tenus au courant de l'état d'avancement de l'étude de leur proposition tout au long du processus d'approbation. (page 19)

Recommandation: R-4.2.1

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada se serve pleinement de son mécanisme d'émission de chèques d'avance, qui peut être utilisé pour fournir, par l'intermédiaire des Centres d'emploi du Canada, une aide financière aux personnes qui éprouvent des difficultés en raison de problèmes de versement des allocations en vertu de la Planification de l'emploi. (page 19)

Recommandation: R-4.3.1

Que l'on renonce au système de contrôle proposé par le Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi, et que l'on améliore les activités de contrôle actuelles, notamment les vérifications de la qualité de la formation dispensée. De plus, que l'on procède régulièrement à une étude des taux de réussite ou d'échec post-formation. (page 20)

Recommandation: R-4.3.2

Que les dispositions des accords conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces ou les territoires concernant l'accréditation de la formation soient dûment appliquées. (page 20)

Recommandation: R-5.1

Que les collèges communautaires et les instituts techniques aient davantage la possibilité de participer, par le biais des conseils consultatifs locaux, là où ils existent, à la planification des programmes régionaux et locaux de formation. Les Centres d'emploi du Canada devraient également les consulter au moment de décider des programmes de formation qu'il convient de financer et de ceux qu'il convient d'abandonner. (page 22)

Recommandation: R-5.2

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'efforce de préserver la stabilité et l'uniformité du financement des programmes de

formation dans les collèges communautaires et les instituts techniques de façon à permettre à ceux-ci de dresser des plans à long terme. (page 22)

Recommandation: R-5.3

Que la Planification de l'emploi repose sur des critères plus souples en ce qui concerne la réaffectation des fonds de formation et la durée des périodes de formation. Au besoin, il conviendrait d'autoriser des programmes de formation pluriannuels. (page 22)

Recommandation: R-6.1

Que les dépenses au titre de la Planification de l'emploi soient suffisantes pour permettre au Canada d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés sur le plan de l'évolution technologique et du développement économique et de soutenir la concurrence sur les marchés internationaux. (page 24)

Recommandation: R-6.2

Que le gouvernement soit prêt à financer pleinement le recyclage des travailleurs qui possiblement seront appelés à changer d'emploi lorsque l'Accord de libre-échange conclu entre le Canada et les États-Unis sera mis en oeuvre, en particulier à accorder une aide financière aux travailleurs âgés qui ont peu de chances de trouver un nouvel emploi. Ces fonds devraient représenter une addition aux dépenses actuelles de la Planification de l'emploi. (page 24)

Recommandation: R-6.3

Que le gouvernement crée un fonds pour la technologie et l'adaptation de la main-d'oeuvre qui servirait à financer la formation hautement spécialisée et d'autres mesures d'adaptation axées sur l'évolution technologique et l'amélioration de la productivité. Les entreprises canadiennes verseraient au fonds un pourcentage donné de leurs bénéfices avant impôt, et le gouvernement verserait une somme équivalente. Le fonds serait administré par un conseil mixte auquel siègeraient des représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement. (page 24)

ANNEXE C

TÉMOINS QUI ONT COMPARU DEVANT LE COMITÉ

	FASCICULE	DATE
<p>Assemblée des premières nations:</p> <p>R.K. Miskokomon, Grand chef, Aniskinabek;</p> <p>Cathy Chalupa, analyste des politiques, Développement économique.</p>	46	7 décembre 1987
<p>Association des collègues communautaires du Canada:</p> <p>Roy McCutcheon, président; Steve Quinlan, vice-président; Fred Etherden, doyen principal.</p>	46	8 décembre 1987
<p>Association des travailleurs forestiers du centre de l'intérieur:</p> <p>Howard Lloyd, ancien président; Paul Klotz, conseiller technique.</p>	46	8 décembre 1987
<p>Bureau du Vérificateur général du Canada:</p> <p>Raymond Dubois, sous-vérificateur général; Robert Lalonde, vérificateur général adjoint; Maria Barrados, directeur.</p>	44	19 novembre 1987
<p>Comité canadien d'action sur le statut de la femme:</p> <p>Rebecca Coulter, présidente du Sous-comité de la formation et de l'éducation; membre du bureau.</p>	43	3 novembre 1987
<p>Congrès du travail du Canada:</p> <p>Nancy Riche, vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada; Ron Lang, directeur, Politique et planification, Recherche et législation;</p>	48	19 janvier 1988

	FASCICULE	DATE
Kevin Hayes, représentant national, Politique et planification, Recherche et législation.		
Conseil national des autochtones du Canada:	46	7 décembre 1987
Jim Tomkins, directeur exécutif.		
Eastern Regional Community College:	48	18 janvier 1988
Frank Marsh, président.		
Emploi et Immigration Canada:	43	29 octobre 1987
Nick Mulder, sous-ministre associé et vice-président; Normand St-Jacques, directeur général, Élaboration des programmes, Planification de l'emploi; directeur général intérimaire, Politique des programmes, Planification de l'emploi; et chef, Groupe de travail sur l'exécution de la Planification de l'emploi.		
Emploi et Immigration Canada:	47	15 décembre 1987
Robert Van Tongerlo, directeur général, Direction des opérations, Planification de l'emploi; Mark Foley, agent coordinateur des politiques; et chef, Assurance de la qualité, Programmes de la planification de l'emploi		
Emploi et Immigration Canada:	49	1 février 1988
Nick Mulder, Sous-ministre associé; Normand St-Jacques, Directeur général, Élaboration des programmes, Groupe de la Planification de l'emploi; Peter Hicks, Directeur exécutif, Groupe de la Planification de l'emploi.		

	FASCICULE	DATE
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:	48	19 janvier 1988
Jim Bennett, vice-président des Affaires législatives; Bill Parsons, directeur des Affaires nationales.		
Fédération canadienne des étudiants:	48	18 janvier 1988
Tony Macerollo, président; Tod Smith, agent exécutif; Michael Old, chercheur.		
Northwest Territories Apprentices and Tradesmen's Qualification Board:	48	19 janvier 1988
Don Hendry, président.		
Sandy Waldo Grazing:	47	14 décembre 1987
Stan Graham, député; Faye Street, directeur du projet.		
Save our Summer Coalition:	45	30 novembre 1987
Hal Gray, directeur exécutif, Little Mountain Neighbourhood House.		
Seneca College of Applied Arts and Technology:	46	8 décembre 1987
Roy McCutcheon, président; Steve Quinlan, vice-président; Fred Etherden, doyen principal.		
Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada:	47	14 décembre 1987
Renaud Paquet, président; Mario Jodouin, représentant syndical (Québec).		

