

[Text]

both the high schools and the community college to do our classroom training at night. Most of our programs are provincially accredited. Of that 1,100 about 98 per cent go through the program. We only lose about two per cent during the year.

• 1700

One point I want to make is that in 1979 and 1980, we started up a new Greenfield steel plant on the shores of Lake Erie about 40 miles from here and in that period we had to transfer about 350 skilled people; 150 of whom were still in training. So this put a real load on our journeymen. We are running on a ratio, and this may not be a number familiar to some of you people, of between 2 and 2.5 journeymen to an apprentice, and that is a very low number. Bill, that is about all I had to cover.

Mr. W. G. Wright: Jack mentioned Lake Erie. At Lake Erie at the present time, out of a total of 285 people in the assigned maintenance and trade areas 122 or roughly 40 per cent are in a training program of one kind or another at our Lake Erie works. So we are continuing with the same kind of format at that new operation.

In addition, we have similar programs at our Ontario finishing works and we are very heavily into apprenticeship and trade and craft training in our Edmonton operations where we are faced with very, very heavy turnover problems, roughly 50 per cent in 1980 for our trade and craft and assigned maintenance personnel in our Edmonton operations.

The Chairman: David Orlikow, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not have many questions because if more employers had apprenticeship training and other training programs like Dofasco and Stelco we would not have to have this committee travelling across the country, because we would not have the problems.

I just want to ask one question which occurred to me when we were hearing the Dofasco statement and it was reinforced by what you just said about Stelco's operation in Edmonton. It seems to me your contention in your brief is that if we had some kind of levy system on all employers to pay for training that you would have to train twice. It seems to me that if we had that kind of system that you would get money back for the training you do because all employers would be paying in and the government would be, either from the levy or, as Professor Adams suggested, through a tax credit, giving back to employers who did adequate training—and yours is certainly adequate training—at least a good part of what they pay out.

I can relate that to your Edmonton experience. It seems to me that possibly one of the reasons you are having difficulties in Edmonton is that there are many employers in Edmonton who are not training people, who do not have the heavy costs that you have and can therefore afford to pay a higher rate of

[Translation]

En outre, nous devons utiliser les locaux des écoles secondaires et du collège communautaire pour donner nos cours théoriques, le soir. La plupart de nos programmes sont reconnus par les autorités provinciales. Environ 98 p. 100 des 1,100 personnes que nous formons obtiennent leur diplôme. Nous n'en perdons que 2 p. 100 environ, au cours de l'année.

Je tiens à signaler qu'en 1979 et 1980 nous avons ouvert une nouvelle aciérie, à Greenfield, au bord du lac Érié, à une quarantaine de milles d'ici, et nous avons dû alors muter environ 350 ouvriers qualifiés dont 150 poursuivaient encore leur formation. C'est certainement un fardeau supplémentaire pour nos ouvriers. Cela peut étonner certains d'entre vous, mais le rapport ouvriers-apprentis se situe entre deux et deux et demi, ce qui est très bas. Bill, c'est à peu près tout ce que j'avais à dire.

M. W. G. Wright: Jack a parlé du lac Érié. Pour le moment, nous avons là, sur un total de 285 personnes qui travaillent dans le secteur de l'entretien et de la fabrication, nous en avons 122, soit environ 40 p. 100 qui participent à un programme de formation quelconque à notre usine du lac Érié. Par conséquent, nous continuons à employer les mêmes méthodes dans cette nouvelle usine.

En outre, nous avons des programmes du même genre dans notre usine de finition de l'Ontario ainsi qu'un programme d'apprentissage et de formation professionnelle très important dans notre usine d'Edmonton où le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est extrêmement élevé puisqu'il atteignait près de 50 p. 100 en 1980, dans nos services de fabrication et de maintenance.

Le président: David Orlikow, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai aucune question, si davantage d'employeurs avaient des programmes d'apprentissage et de formation comme Dofasco et Stelco, notre comité n'aurait pas à parcourir le pays, car le problème ne se poserait pas.

Je veux seulement poser une question qui m'est venue à l'esprit quand Dofasco nous a présenté son mémoire et, à nouveau, quand vous avez parlé, à l'instant, de l'usine Stelco d'Edmonton. Vous semblez dire que si nous mettions tous les employeurs à contribution pour défrayer les programmes de formation, vous seriez obligés de payer deux fois. A mon avis, si nous établissons ce genre de système, vous seriez remboursés de vos frais de formation, car tous les employeurs cotiseraient et le gouvernement rembourserait aux employeurs qui offrent un programme de formation satisfaisant—et le vôtre l'est certainement—au moins une bonne partie de ce qu'ils auront déboursé, en puisant dans ces cotisations ou, comme l'a suggéré le professeur Adams, en leur accordant un crédit d'impôt.

Cela explique, selon moi, les ennuis que vous connaissez à Edmonton. D'après moi, une des raisons de vos difficultés, c'est sans doute que de nombreux employeurs d'Edmonton ne forment pas leur personnel, n'ont donc pas des frais aussi lourds que vous et peuvent se permettre d'offrir des salaires