

[Text]

by this fairly swift reduction and possible elimination of the subsidy.

So these are some of the points that we feel we shall address in more detail in our brief to you. Mr. Erb will say a few words and let you know what he has been doing towards training management and tradesmen.

**Mr. H. Erb (Training Manager, Saint John Dry Dock Company Ltd.):** Mr. Chairman, I might just elaborate a little bit on some of the points John made as I run through some of mine. In predicting manpower needs within this type of industry, as John alluded, it is very difficult when you are generally dependent on contract awards. If a contract award is outstanding and outstanding you cannot really predict your need. You should actually be training while waiting and you really cannot do it. First, financially it is extremely difficult, if it is a six-month or a one-year wait for a contract award, to just do that type of training to get the people ready. I suppose economically you would be a lot better off if you could do it and have them, let us say, one-fourth trained rather than green people when you do get your contract. Nonetheless, it is a fact of life that it is very difficult to predict manpower needs until you have the contract and know what you are going to be building.

Critical skills, there has been some discussion of that here at the table. An example is that we are right now in an internal training situation with what has been defined as a critical trade skill, and that is plater, ship's plater. To meet our needs, we did have to go abroad and find some qualified ship's platers, because the skill just was not there in Canada. We brought what are called journeymen in—good, qualified men who could do a job—on a visa situation. Then we started internally. We have a group of apprentices who just now have hit the road so to speak, and they are going to be good ship's platers in four years. It takes that long to give a man the full round of experiences and exposure, plus the theoretical training which goes along with that.

We run into minor problems with this type or thing. We bring in some good qualified people, and they can only come in on a visa situation, for which we can get them an extension. But we want to keep them, because how can we have the understudy, the apprentice, working without a journeyman? In other words, the apprenticeship is based on having a good journeyman. It is difficult to keep your imported journeymen when they are in a tenuous sort of situation, where you have an extension on your visa, you have an extension on your visa.

[Translation]

répondre à la demande, nous nous retrouvons en fin de compte dans une situation telle qu'il nous est très difficile d'être compétitifs à cause de cette réduction rapide de la subvention, voire de son élimination éventuelle.

Ce sont là quelques-uns des points que nous avons l'intention de vous exposer de façon plus détaillée dans notre mémoire. Monsieur Erb va maintenant vous dire quelques mots et vous expliquer le programme de formation qu'il a conçu pour les cadres et les hommes de métier.

**M. H. Erb (directeur de la formation, Saint John Dry Dock Company Ltd.):** Monsieur le président, j'aimerais juste reprendre quelques-uns des points soulevés par John et en soulever quelques-uns de mon cru. Dans ce type d'industrie, John a fait allusion à ce problème, il est très difficile de prévoir les besoins en main-d'œuvre, parce que vous devez obtenir des contrats pour avoir du travail. Si les choses traînent en longueur avant que vous obteniez un contrat, vous ne pouvez pas vraiment prédire vos besoins. Vous devriez en fait former les travailleurs pendant les périodes d'attente, mais vous ne pouvez pas le faire, d'abord parce que financièrement il est extrêmement difficile, la période d'attente avant la signature d'un contrat pouvant être de six mois ou d'un an, de réaliser un programme de formation pour avoir la main-d'œuvre requise en temps voulu. Économiquement, je suppose qu'il serait beaucoup mieux de mettre en œuvre un tel programme et d'avoir une main-d'œuvre formée, mettons à 25 p. 100, plutôt que de vous réveiller avec des gens non formés lorsque vous obtenez le contrat. Quoi qu'il en soit, c'est un fait qu'il est très difficile de prévoir les besoins en main-d'œuvre avant d'avoir le contrat et de savoir au juste qu'est-ce que vous allez construire.

Certains métiers revêtent une importance critique. Nous avons déjà abordé la question ici à la table. Voici un exemple; à l'heure actuelle, nous menons un programme interne de formation pour l'un de ces métiers jugés très importants, celui de blindeur et charpentier en fer. Pour répondre à nos besoins, nous avons dû aller à l'étranger et trouver un certain nombre de blindeurs et charpentiers en fer qualifiés, parce qu'il n'y a tout simplement pas de spécialistes dans ce domaine ici au Canada. Nous avons fait venir ce que nous appelons des compagnons... des travailleurs qualifiés qui pourraient faire du bon travail... qui sont venus ici avec un visa de travail. Nous avons ensuite commencé un programme de formation en cours d'emploi. Des apprentis ont tout simplement relevé leurs manches, si je puis m'exprimer ainsi, et ils seront de bons blindeurs et charpentiers en fer dans quatre ans. Il faut tout ce temps pour donner à un homme l'expérience voulue, plus les connaissances théoriques nécessaires.

• 1540

Nous rencontrons des problèmes mineurs. Nous faisons venir des gens qualifiés, qui n'ont pour rester ici qu'un visa de travail, dont nous pouvons obtenir le renouvellement. Mais nous voulons garder ces gens, car les apprentis, les débutants ne peuvent apprendre sans la présence d'un compagnon. En d'autres termes, la formation des apprentis requiert la présence de compagnons compétents. Il est difficile de garder vos travailleurs de l'étranger, lorsque ces derniers se trouvent dans une situation ambiguë, avec un visa renouvelé, qui doit être