

[Texte]

their apprenticeship, which is done in conjunction, as I said, with an advisory board setup which comprises union and management—a person who reviews the apprentice's progress. It is reviewed and he is evaluated and given a sort of briefing on his progress. This is done, as we say, with certain periods each year set aside where he leaves the workplace and takes off for six weeks in school, to bring himself up to standard on the subjects that he is studying. So maybe Mr. McGee or Mr. Erb could elaborate on the apprenticeship scheme.

• 1605

**Mr. McGee:** I can say just what Mr. Shepherd said—Hugh McGee by the way. In the past, I would say ten years, most apprentices who remained, and did not drop out for any other reason, had the opportunity and did complete their apprenticeship right within the shipyard. And we would hope the present ones would do the same.

**Mr. McDermid:** Just as a general comment, would you favour a type of program where the apprentice is assured of finishing his apprenticeship? In other words, I realize it has to be done on a union contract basis, it has to be part of the bargaining process. Let me make a statement then I would like your comments on it. One of the problems I envisage is young people hesitate to get into apprenticeship programs because they are not assured that they are going to finish it. They do not want to be guaranteed a job at the end of it but they want to make sure they finish their course. If they cannot see that they will finish that apprenticeship course, that in fact they will be the first ones to be laid off and may not get back on their apprenticeship program for six, eight, ten months, down the road—whatever it may be, do you feel that that type of thing must change in this country if we are going to have a meaningful apprenticeship program in Canada?

**Mr. McGee:** Yes, I believe it has to change, but I do also believe where the industry that may be doing the training is concerned, if it is a highly competitive industry that cannot set the prices of its goods, then of course the work situation is the major point of whether there is anyone working or not, and it would take some changing, because quite traditionally, apprentices and other trainees have been laid off in this area before journeymen.

We have, in some instances, taken apprentices who have done a year or two with some other employer and taken them on and allowed credits against their time there. But it is not an open door. We normally advance present employees who take a job as labourers with the hope that they will get an opportunity to go into a trade. So we generally advance from within the company into the trades, which was costly to us when Manpower allowed 60 per cent if they referred the person and only 40 per cent for a few weeks if you used your own people. I think the tradition would take some breaking, but we believe in raising the dignity of every trade, ensuring that a person has to work for it, and when he does achieve a certificate, he has achieved something that he will be proud of. Of course, I

[Traduction]

leur programme, ce qui, comme je l'ai dit, se fait conjointement avec un conseil consultatif composé de représentants syndicaux et patronaux et une personne qui surveille les progrès réalisés par l'apprenti. Une fois l'évaluation faite, les résultats sont communiqués à l'intéressé. En outre, à certaines périodes de l'année, l'apprenti quitte le lieu du travail et passe six semaines dans un établissement d'enseignement pour acquérir le niveau de compétence voulu dans leur domaine. M. McGee ou M. Erb voudront peut-être vous entretenir plus longuement de l'apprentissage.

**M. McGee:** Je ne peux que répéter ce qu'a déclaré M. Shepherd... Il y a environ dix ans de cela, la plupart des apprentis qui persévéraient et qui n'abandonnaient pas leur formation pour une raison ou une autre avaient la possibilité de terminer le programme au chantier même et le faisaient. J'ose espérer que ceux d'aujourd'hui suivront leur exemple.

**M. McDermid:** Une simple question d'intérêt général. Préconisez-vous un type de programme qui offre à l'apprenti l'assurance de terminer sa formation? En d'autres termes, je me rends compte que cela doit se faire au moyen d'une entente signée avec le syndicat et se régler à la table des négociations. J'aimerais faire ressortir un point et connaître par la suite votre avis là-dessus. L'un des problèmes que je pressens c'est que les jeunes hésitent à s'inscrire à un programme d'apprentissage parce qu'ils n'ont aucune assurance de pouvoir aller jusqu'au bout. Non pas qu'ils veuillent être assurés que cette formation débouchera sur un emploi. C'est tout simplement qu'ils désirent terminer leur cours. Actuellement, une telle perspective n'existe pas pour eux et ils savent qu'ils seront les premiers à être congédiés et qu'ils n'auront peut-être pas la possibilité d'être réintégrés dans le programme avant six, huit ou dix mois etc. Pensez-vous qu'un tel état de choses doit changer si nous voulons disposer au Canada d'un programme d'apprentissage qui se tienne?

**M. McGee:** Certes, je pense que les choses doivent évoluer, mais je considère également que dans le cas de l'industrie qui offre une telle formation, s'il s'agit d'un secteur hautement concurrentiel qui ne peut fixer le prix de ses produits, c'est bien entendu l'état de la production (à savoir si la Société produit ou non) qui est le point déterminant et les choses doivent évoluer parce que traditionnellement ce sont les apprentis et autres stagiaires qui ont, dans notre secteur d'activité, été congédiés avant les ouvriers qualifiés.

Nous avons dans certains cas accepté des apprentis qui avaient été au service d'un autre employeur pendant un an ou deux. Nous les avons pris en charge et avons tenu compte de leurs antécédents professionnels. Mais ce n'est pas pratique courante. En règle générale, nous accordons une promotion aux employés qui acceptent un poste comme manœuvre dans l'espoir de pouvoir accéder un jour au rang d'ouvriers qualifiés. Ainsi, nous assurons généralement nous-mêmes cette promotion à l'intérieur de notre société, ce qui nous revenait très cher, si l'on considère que le ministère de l'emploi remboursait 60 p. 100 des frais y afférents si c'était lui qui adressait la personne, mais uniquement 40 p. 100 lorsque l'initiative venait de la société même. Je pense qu'il faudra que la situation