

[Texte]

• 1650

Many of these occupations that I have named did not even exist 20 years ago. Therefore, our training program has been one of constant change. There will always be new ways of doing things, new methods, new designs, new technology—somebody here mentioned earlier computer control, miniaturized control equipment, microprocessors, and so on. So our programs are constantly changed and revised to meet the new highly specialized technical roles required of our people.

I just want also to make a comment that somebody made earlier in the program. I have not been here all day, but as far as the educational background is concerned, we have some trades, such as those of our instrument control technicians, our electronic people, and for these we have tried to bring in people with less than a grade 12 education; we have got them part way through the course and they have had to flunk out and we have had to put them into other occupations. There is nothing wrong with putting them into the other occupations, but again, we are trying to be very competitive in a very tough industry. As Colin mentioned, they have estimated the cost and have calculated it to be \$100,000. We are in the same ballpark; we are talking of \$70,000 to \$100,000 for each apprentice from anywhere from a 3-year to a 5-year program. I think, again, both of our programs are widely recognized by many firms—not just in Canada, incidentally, but in North America. They visit us, they copy our system as a model, and many of our tradesmen are just a saleable commodity on the market.

I, unfortunately, cannot report to you that people are staying in Stelco to the same degree that Mr. Campbell can report; we are losing more than he is. We are losing skilled trades and craftsmen. He mentioned, and talked about, weekends, shift work. There is one important difference, I guess, between Dofasco and Stelco, they are not unionized and we are. We do not have some of the flexibilities of the 12-hour shifts, of moving people around. We would get involved in that right across the plant. In some places we just cannot live with that. So we do have a turnover that is very disturbing at times. We seem, and I have made this statement at other times, to be training for a lot of small industries in the area.

However, we feel that if we are going to remain competitive in world markets and if we are going to have new technology, and it is being developed all the time, we must keep our equipment operating and maintained. We have to deliver a quality product at the least cost and on time, and to do this, we must accomplish it with trained people. I would like to give you a few numbers, just to tell you where we are at the moment. Right at this present time, we have 1,100 people in various stages of our skill-training program. This is on an average of 4 years. It runs from 3 years to 5 years and we have 1,100 people in training. There will be over 250 new ones coming in in 1980. We have 16 at our works in Hamilton; we have 16 full-time instructors. In addition we have to utilize

[Traduction]

Un grand nombre des professions que j'ai citées, n'existaient même pas il y a 20 ans. Par conséquent, notre programme de formation n'a pas cessé d'évoluer. Il y aura toujours une nouvelle façon de faire les choses, de nouvelles méthodes, des conceptions nouvelles, des techniques nouvelles—quelqu'un a mentionné plus tôt le contrôle par ordinateur, le matériel de contrôle miniaturisé, les micro-ordinateurs et le reste. Donc, nous modifions et révisons constamment nos programmes en fonction des connaissances techniques hautement spécialisées que nous exigeons de notre personnel.

Je tiens seulement à commenter, moi aussi, ce que quelqu'un a dit tout à l'heure. Je n'ai pas été ici toute la journée, mais en ce qui concerne le niveau d'instruction exigé, pour certaines fonctions, comme le contrôle des instruments et l'électronique, nous avons essayé de recruter des gens qui avaient moins de 12 années de scolarité; ils ont dû abandonner le programme en cours de route et il a fallu leur trouver autre chose. Rien ne s'oppose à ce qu'on les forme à d'autres métiers, mais là encore, nous essayons de soutenir la concurrence dans une industrie où elle est très serrée. Comme l'a dit Colin, Dofasco a estimé que les frais d'apprentissage s'élevaient à \$100,000. C'est la même chose pour nous. Nous dépensons de \$70,000 à \$100,000 par apprenti, pour un programme de trois à cinq ans. Encore une fois, je pense qu'un grand nombre d'entreprises, pas seulement au Canada, mais dans toute l'Amérique du Nord, reconnaissent la valeur de nos programmes. Elles viennent nous voir, elles prennent notre système pour modèle et un grand nombre de nos employés deviennent une denrée recherchée.

Malheureusement, je ne peux pas dire que nous gardons autant de gens que Dofasco, d'après ce qu'a dit monsieur Campbell. Nous en perdons davantage. Nous perdons des ouvriers qualifiés et des hommes de métier. Il a parlé des week-ends, du travail de poste. Il y a je pense, une différence importante entre Dofasco et Stelco: nous avons des syndicats, pas eux. Nous ne sommes pas aussi libres d'établir des postes de 12 heures, de faire passer les gens d'un service à l'autre. Il faudrait le faire d'un bout à l'autre de l'usine. Dans certains départements, c'est tout simplement impossible. par conséquent, nous avons un taux de renouvellement de la main-d'œuvre parfois très inquiétant. Apparemment, et je l'ai déjà dit, nous formons des gens pour un tas de petites industries de la région.

Néanmoins, nous estimons que pour rester concurrentiels sur les marchés internationaux, pour rester à la pointe de la technologie, qui ne cesse d'évoluer, nous devons continuer à faire fonctionner et à entretenir nos installations. Nous devons fabriquer un produit de qualité pour le moins cher possible, dans les délais voulus, et pour cela, nous avons besoin d'un personnel spécialement formé. Je voudrais vous citer quelques chiffres, simplement pour vous dire où nous en sommes actuellement. Pour le moment, nous avons 1,100 personnes qui suivent notre programme de formation. Il dure quatre ans en moyenne. Cela va de trois à cinq ans et 1,100 personnes y participent. Il y en aura plus de 250 autres en 1980. Nous avons 16 instructeurs à plein temps à notre usine de Hamilton.