

[Text]

Mr. McDermid: I am glad you brought those points up because I was rather surprised at what Dr. Elliot had to say. It was absolutely opposite to what we have been hearing across the country from educators, that some of the largest courses in community colleges today are literacy courses and courses to learn how to communicate. The other thing is learning a little about the job, not just wiring it up but understanding why it works and how it works. So, I am pleased to hear you talk that way. How many employees are there at the shipyards?

Mr. Shephard: Fifteen hundred that are hourly paid and about 300 staff, so it would be 1,800.

Mr. McDermid: Eighteen hundred, okay. I am sure you have, but have you put together a manpower requirement and an apprenticeship requirement featuring various scenarios such as, if we get the frigate program this is what we are going to require and if we get a contract from Dome or whoever it may be? Have you done projections on that type of thing?

Mr. Shephard: Yes, we have. We can include that in our written brief to you.

Mr. McDermid: I would appreciate that. That is something the mayor mentioned a little earlier, if you tell us what you are going to do then we would be able to tell you how many people we require. The Canadian Petroleum Association made a representation to us and presented four scenarios. If the government did this, this and this as far as its energy policy is concerned, this is what we are going to require.

If you have something like that, it certainly would be helpful. Not that we are nosy about your particular manpower requirements, but the model is very important, I think, for other areas.

I want to talk a little bit about your apprenticeship program. One of the things I have found in talking to young people who want to get into an apprenticeship program is that they cannot find them, in my area in any event. I have young people come into my office every week looking for apprenticeship programs. Do your apprentices finish their apprenticeship training? In other words, do you have an agreement with your union that once an apprentice starts he will finish his training even if there is a slowdown, or do the apprentices go first before the journeymen? How is it set up?

Mr. Shephard: Unfortunately, the apprentices are laid off before the journeymen. This is something that is out of our control, it is part of the agreement that apprentices must go. However, I think you will find that over the last 7 or 8 years in our shipyard the layoff situation has been . . . As I say, one of our objectives is to establish a stable working force and we have managed to maintain that over the past six or seven years. So most of the apprentices have successfully completed

[Translation]

M. McDermid: Je vous suis reconnaissant d'avoir soulevé ces points, car j'étais quelque peu étonné des déclarations qu'a faites M. Elliot. Ma position était diamétralement opposée à celle des éducateurs d'un peu partout au Canada qui ont affirmé que les cours les plus populaires qui sont aujourd'hui offerts par les collèges communautaires sont les cours axés sur la rédaction, la lecture et la communication. En second lieu, vient l'enseignement relatif à l'emploi proprement dit, où l'on apprend la raison d'être et le mécanisme d'un travail donné. C'est pourquoi je me réjouis de vous entendre parler de la sorte. Combien comptez-vous d'employés au chantier de construction navale?

M. Shephard: Mille cinq cents qui sont payés à l'heure et près de trois cents qui sont rémunérés à temps plein, ce qui fait environ mille huit cents.

M. McDermid: Mille huit cents. Bien. Mais, avez-vous mis au point des exigences relatives à la main-d'œuvre et à l'apprentissage en tenant compte de divers scénarios, à savoir, par exemple: si nous devons construire des frégates ou si nous décrochons un contrat de Dome ou de tout autre organisme, voici ce que seront nos besoins. Avez-vous fait des projections de ce genre?

M. Shephard: Oui. Nous pouvons d'ailleurs en faire état dans le mémoire écrit que nous vous remettrons.

M. McDermid: Je vous en sais très gré. C'est un point qu'a soulevé le maire un peu plus tôt, et si vous nous dites ce que vous comptez faire, nous serons peut-être en mesure de vous dire quel est le nombre de personnes dont nous avons besoin. La *Canadian Petroleum Association* nous a fait un exposé et présenté quatre scénarios. Si le gouvernement adoptait telle et telle mesure, en matière de politique énergétique, voici ce dont nous aurons besoin.

Il serait très utile que vous procédiez de la sorte. Ce n'est pas que nous soyons curieux de savoir quelles sont vos besoins en matière de main-d'œuvre, mais il semble que le modèle s'avère très important, à d'autres égards.

J'aimerais maintenant discuter un peu de votre programme d'apprentissage. Une des constatations que j'ai faites à partir d'entretiens avec les jeunes désireux de s'inscrire à un programme de ce genre, c'est qu'ils sont incapables d'en trouver, du moins dans ma région. Il y a des jeunes qui se présentent à mon bureau chaque semaine, à la recherche de programmes d'apprentissage. Vos apprentis terminent-ils leur stage de formation? Autrement dit, avez-vous conclu avec votre syndicat une entente en vertu de laquelle un apprenti, une fois son programme de formation commencé, va jusqu'au bout même s'il y a ralentissement de l'activité, ou serait-ce que les apprentis sont congédiés avant les ouvriers qualifiés? Comment cela se passe-t-il?

M. Shephard: Malheureusement, les apprentis sont renvoyés avant les ouvriers qualifiés. Nous n'y pouvons rien: cela fait partie d'une entente. Cependant, je pense que vous conviendrez qu'au cours des sept ou huit dernières années, la situation en matière de congédiement, dans notre chantier . . . L'un de nos objectifs est de maintenir une main-d'œuvre stable, ce que nous avons réussi à faire ces six ou sept dernières années. Par conséquent, la plupart de nos apprentis ont terminé avec succès