

[Text]

system; the maintenance of a running 10-year record of natural personnel turnover resulting from retirement, people changing jobs and so on; the maintenance of an annually updated forecast with our planning people on future new facilities that will require additional manpower; the generation of an annual target figure for the number of apprentices and other personnel required, incorporating changes in plant facilities and employee turnover rates for the division involved; and finally, the approval of these personnel requirements from the vice-president, the works manager and our boss, and then submission to personnel for hiring.

Since most apprenticeship programs are four years in duration, manpower planning requires a four-year lead time from initial hiring to completion of the apprenticeship program. As well, to accommodate fluctuations in demand and supply, senior apprentices are teamed with journeymen to meet temporary peaks in plant demand. Here I would emphasize that to meet our needs four years from now we are hiring apprentices today, this spring. We plan to start a major new facility in 1983 so we hired the apprentices, the initial groups, to maintain this facility two and three years ago.

Finally, our view on the role of government. Dofasco believes that where companies have apprenticeship training programs it is essential that they be free to design and administer programs that best meet their individual needs. Where required, all of Dofasco's trades are provincially accredited. However, our apprentices receive additional training to meet our particular needs. Our training programs produce people who are able to find employment in almost any industry in Canada and have skills beyond the general needs of most. Our people easily in the various regulated trades categories.

In our view, it would be unfair to those industries who have apprenticeship programs and facilities in place to be forced to bear the additional costs resulting from the imposition of blanket assessments for training in all companies. We recognize at the same time that not everyone has the facilities or resources that a company our size has to do their own training. However, if we were assessed the same way we would be paying twice for the same service.

In addition, general apprenticeship training programs outside of the company tend to be broad, developing people to a common denominator but with less specialized training to meet particular needs. Emphasizing the fact that our people can find jobs and are marketable and completely mobile in virtually any other industry, we would still have to train such people to meet our particular needs if blanket programs were put in place.

[Translation]

suivant le système que voici: on tient à jour un registre du renouvellement naturel de la main-d'œuvre résultant des départs pour la retraite, des changements d'emploi, etc., pour les dix dernières années; chaque année, on prévoit, en collaboration avec les agents de planification, quelles seront les nouvelles installations qui nécessiteront une main-d'œuvre supplémentaire; chaque année, on se fixe un objectif quant au nombre d'apprentis et d'autres employés dont on aura besoin, en tenant compte des changements apportés aux installations et du taux de renouvellement de la main-d'œuvre dans la division en question; et enfin, nous faisons approuver les besoins en personnel par le vice-président, le directeur des travaux et notre patron, après quoi nous les présentons aux services du personnel pour qu'ils s'occupent de l'embauche.

Comme la plupart des programmes d'apprentissage durent quatre ans, la planification des besoins en main-d'œuvre doit prévoir un délai de quatre ans entre l'embauche et la fin du programme d'apprentissage. D'autre part, pour nous permettre de faire face aux situations de l'offre et de la demande, nos apprentis de dernière année font équipe avec nos ouvriers en périodes de pointe. J'insiste sur le fait que nous embauchons dès maintenant des apprentis pour répondre aux besoins que nous aurons dans quatre ans. Nous comptons ouvrir une nouvelle usine en 1983 si bien que nous avons engagé des apprentis, il y a deux ou trois ans, pour former le premier groupe qui fera marcher cette usine.

Enfin, voici ce que nous pensons du rôle du gouvernement. Dofasco croit indispensable que les entreprises qui ont un programme d'apprentissage soient libres de concevoir et d'administrer les programmes qui répondent le mieux à leurs besoins. Quand c'est nécessaire, tous nos programmes de formation sont conformes aux normes provinciales. Néanmoins, nos apprentis reçoivent une formation supplémentaire qui répond à nos besoins particuliers. Nos programmes d'apprentissage forment des gens qui sont capables de trouver de l'emploi dans pratiquement toutes les industries du Canada et dont la compétence dépasse généralement les besoins de la plupart d'entre elles. Nos diplômés répondent facilement aux exigences de diverses catégories de métiers faisant l'objet d'une réglementation.

A notre avis, il serait injuste d'imposer des frais supplémentaires aux industries qui ont déjà un programme d'apprentissage et les installations voulues en imposant uniformément à toutes les compagnies un impôt pour la formation. En même temps, nous reconnaissons que tout le monde ne dispose pas d'autant d'installations et de ressources qu'une entreprise de notre importance pour mettre en place son propre programme de formation. Néanmoins, si nous étions imposés sur les mêmes bases, nous payerions deux fois pour le même service.

En outre, les programmes d'apprentissage donnés en dehors de l'entreprise sont habituellement assez généraux et donnent aux gens une formation uniforme, mais moins spécialisée, moins adaptée à des besoins particuliers. N'oublions pas que les gens que nous formons peuvent trouver des emplois partout, dans n'importe quelle autre industrie et que nous devrions continuer à les former pour répondre à nos besoins particuliers si l'on instaurait des programmes généraux.