

[Text]

point of view our jobs are perhaps more attractive than others and we do not lose many employees.

Mr. McDermid: Is your company reluctant to train in these major urban centres because they do train and then lose.

Mr. Munro: We do it. We try to and we do have programs in these areas but, of course, the enthusiasm for the program breaks down pretty quickly when you invest \$5,000 or \$6,000 in an apprentice and then two months later lose him. So you tend to slow down, and you tend to have difficulty getting appropriation for training programs when you have these kind of results.

Mr. McDermid: That is my point exactly. I am finding that more and more, that companies do hesitate to train because other companies steal them away after the training is done. There are certain grants, as I understand it, from Manpower to help with the apprenticeship programs in some of these areas, because if you are training, or you do have an apprentice in a specific trade, you are taking somebody who is experienced away from his productivity to train that individual.

• 1605

Mr. Munro: That is right. The help we get varies from place to place, but essentially when we have to send apprentices away to a classroom situation, to a trades school, as we do, there is a certain grant provided by the government and we then pay the difference between that and what the apprentice would earn normally—a living allowance, in some cases, some basic per diem rate, we make up the difference. So we do utilize it.

Mr. McDermid: You could not train in this particular operation here and transfer to other plants, that is not desirable?

Mr. Munro: We do in certain levels; we do not do very much of it in the operator or tradesman level, we do a bit at the technical level. We move quite a few of our engineers from various areas.

Mr. McDermid: You obviously have moved around a bit.

Mr. Munro: That is right. I was just going to say that Newfoundland is such a nice place to live that we have trouble transferring people from Newfoundland to the mainland. Once they get a good job here, they do not like to move—as alluded to by a couple of other speakers. That seems to be changing a bit. In the past, there has been a reluctance on the part of engineers, for instance, as an example—not exclusively, by any means, but engineers—to move from Newfoundland, but it is being done right now. In the chairman's own area, we are currently looking at the transferring of some operators to the Stephenville operation before it starts up. In addition to that, we are going to bring some of the new operators over here for training before that operation starts. We do a certain amount

[Translation]

des salaires est telle que sur le plan financier, les emplois que nous offrons sont peut-être plus intéressants que d'autres, ce qui fait que nous ne perdons pas beaucoup d'employés.

M. McDermid: Votre entreprise hésite-t-elle à donner des cours de formation dans ces grands centres urbains, à cause de ces départs ultérieurs d'employés?

M. Munro: Nous le faisons. Nous nous efforçons d'offrir des programmes dans ces régions, mais, bien entendu, l'enthousiasme diminue assez rapidement lorsqu'on investit \$5,000 ou \$6,000 dans la formation d'un apprenti pour ensuite le perdre deux mois plus tard. De tels résultats nous incitent donc à ralentir nos efforts, et cela nous crée quelques problèmes lorsqu'il s'agit d'obtenir les crédits nécessaires pour offrir des cours.

M. McDermid: C'est tout à fait ce à quoi je voulais en venir. Je me rends compte que, de plus en plus, les entreprises hésitent à offrir de la formation parce que d'autres entreprises leur piqueront leurs employés une fois les programmes terminés. A ma connaissance, les centres de main-d'œuvre accordent des subventions afin de soutenir les programmes d'apprentissage dans certaines de ces régions. Cela tient au fait que si on forme un apprenti, c'est en retirant un travailleur d'expérience de son poste, et donc, en faisant baisser la productivité, qu'on le fait.

M. Munro: C'est exact. L'aide que nous recevons varie d'un endroit à l'autre, mais pour l'essentiel, lorsque nous devons envoyer les apprentis dans un établissement, une école de métiers, en l'occurrence, le gouvernement nous octroie une certaine somme, et nous comblons l'écart entre cette somme et le salaire normalement versé à l'apprenti. Cela représente une allocation de subsistance quelconque, dans certains cas, une allocation journalière, à laquelle s'ajoute notre contribution. Par conséquent, oui, nous recourons à ce système.

M. McDermid: Vous ne pouvez pas offrir une formation ici, pour ensuite muter l'employé dans d'autres usines? Vous n'estimez pas que c'est souhaitable?

M. Munro: Nous le faisons dans certaines catégories d'emplois; pas beaucoup dans les métiers ou chez les opérateurs, un peu dans le groupe technique, et assez souvent chez les ingénieurs.

M. McDermid: Il est clair que vous avez vous-même déménagé assez souvent.

M. Munro: C'est juste. J'allais justement dire que Terre-Neuve est un si beau coin de pays que nous avons des difficultés lorsqu'il s'agit de muter ailleurs des gens d'ici. Une fois qu'on a obtenu un poste intéressant ici, on n'aime pas partir, ainsi que d'autres intervenants l'ont mentionné. Les choses semblent évoluer un petit peu, toutefois. Par le passé, les ingénieurs, par exemple—enfin, pas uniquement eux—étaient très réticents lorsqu'il s'agissait de quitter Terre-Neuve, mais cela se fait maintenant. Dans la région même d'où est issu le président de ce Comité, nous envisageons de muter certains opérateurs à l'usine de Stephenville, avant son ouverture. De plus, nous allons faire venir ici certains de ces nouveaux opérateurs, avant l'ouverture de l'usine, pour fins de