

## [Texte]

do some productive work as he progresses through his apprenticeship.

Working with the community. Dofasco in its programs works closely with Mohawk and other community colleges, local high schools and other organizations in:

1. communicating the company's present and future needs, not provided for through apprenticeship training;
2. assisting with curriculum development. Some of our people are on various advisory boards at Mohawk and Conestoga colleges, and the Provincial Advisory Committee for Industrial Electricians;
3. hiring students;
4. talking to students, mostly in the classroom, about careers and trades in the industry; in the classroom this takes place at various levels of high school.

• 1635

5. Participating on the Hamilton Industrial Trades Advisory Council (HITAC) here.

6. Co-operating with the Hamilton Board of Education and community colleges in their work week programs. We strongly endorse and encourage these programs. If you are not familiar, locally the Hamilton board has work week programs whereby students at various levels in their high school career can work in industry, places like Dofasco, generally for a week, sometimes more. We have found that of these people approximately 30 or 35 per cent will come back to us as apprentices for trades training or training as technicians and technologists. Of the remainder, the value they derive from work week programs, presumably, is learning that they do not want any part of the steel industry or perhaps that they have ambitions to go on to other professions or occupations.

Manpower planning. We conduct manpower planning plant-wide in the various operating divisions. Each division does its own planning to meet its own particular need. However, in maintenance, the division I am involved with and which does the trades training, we do our own planning requirements and once they are determined submit these to our personnel people on an annual basis in order to hire the people involved.

In a little more detail, our planning is as follows. Approximately 3,200 employees in five departments at Dofasco, covering a variety of trades, come under the maintenance services division and our manpower planning program. The five departments are assigned mechanical maintenance, electrical, combustion and instrumentation, central shops, masonry and utilities.

Various plans may vary somewhat in their individual manpower planning programs, but most adhere to the following

## [Traduction]

sûr, nous récupérons une partie de notre investissement quand l'apprenti commence à faire un peu de travail productif au fur et à mesure que progresse sa formation.

Collaboration avec la collectivité. Dans le cadre de ses programmes, Dofasco travaille en collaboration étroite avec le collège Mohawk et d'autres collèges communautaires ainsi qu'avec les écoles secondaires locales et d'autres organismes, de la façon suivante:

1. en communiquant ses besoins en main-d'œuvre, présents et futurs, que ses programmes d'apprentissage ne lui permettront pas de combler;
2. en aidant à préparer les programmes de cours. Certains de nos représentants font partie des conseils consultatifs des collèges Mohawk et Conestoga et du Comité consultatif provincial des électriciens industriels;
3. en embauchant des étudiants;
4. en parlant aux étudiants du secondaire, des divers niveaux, surtout dans les classes, des carrières et des métiers que leur offre notre industrie.

5. en faisant partie du Hamilton Industrial Trades Advisory Council (HITAC).

6. en collaborant au programme de semaines de travail organisé par le Conseil de l'éducation et les collèges communautaires de Hamilton. Nous approuvons entièrement ces programmes. Si vous n'en avez pas entendu parler, le Conseil de l'éducation de Hamilton a mis sur pied un programme de semaines de travail qui permet aux élèves du secondaire, de divers niveaux, de travailler dans l'industrie, dans des entreprises comme Dofasco, généralement pendant une semaine, parfois davantage. Nous avons constaté qu'environ 30 ou 35 p. 100 de ces jeunes gens reviennent chez nous pour apprendre un métier ou recevoir une formation de technicien ou de technologiste. Quant aux autres, cette expérience leur permet au moins de savoir que l'industrie sidérurgique n'est pas pour eux ou qu'ils désirent s'orienter vers d'autres professions ou occupations.

Planification de la main-d'œuvre. Nous planifions nos besoins en main-d'œuvre dans chacune de nos divisions d'exploitation. Chaque division fait sa planification, selon ses propres besoins. Néanmoins, dans le secteur de la maintenance, où je travaille, et qui s'occupe de la formation professionnelle, nous établissons nos besoins après quoi nous les présentons chaque année aux administrateurs du personnel afin qu'ils embauchent les personnes voulues.

Pour être un peu plus précis, voici comment s'établit notre planification. Environ 3,200 employés répartis dans cinq départements, qui entrent dans diverses catégories de métiers, relèvent de la division des services de maintenance et sont visés par notre programme de planification de la main-d'œuvre. Les cinq départements en question sont l'entretien mécanique, l'électricité, la combustion et l'instrumentation, les ateliers centraux, la maçonnerie et les services.

Les programmes de planification de la main-d'œuvre peuvent varier, d'un service à l'autre, mais la plupart sont établis