

[Text]

Another point we would like to make is we believe the government may be wise to investigate further the imposition of a grant levy system, which has been discussed I believe in Ontario in several situations, to encourage more effective training and employment in that those who train are compensated for it and those who do not train are recognized as not training and pay for it.

• 1545

There have been some observations made that some of the government-developed social assistance programs, although good in original design, are now in some instances being used by society to avoid work—we could probably bring some in in a written statement; one submission has already been made in this area.

The last one we have noted is something rather interesting, it is that it now appears that there will be no fixed retirement age. I think it can safely be predicted that the employment intake will be affected somewhat, through having no fixed retirement age, in that if we could predict this year that we would have 10 people retire then we could predict 10 openings. That no longer may be a fact. Your committee probably should be aware of that.

Hugh, would you like to make—?

• 1550

Mr. Hugh McGee (Director, St. John Dry Dock Company Ltd.): I have a couple of points that I would like to add. In 1973-74 we presented a brief to a Manpower training needs committee that was formed federally and provincially, and at that time between 300 and 500 people were being trained in the course of a year, in our yard. At present there are almost 300 people in training in the trades in our yard, so it appears that we constantly train between 300 and 500 people per year in this area. Our average of around 1500 employees is reasonably the same, so we are supplying somebody with trained welders, pipefitters, electricians and other trades. I do not believe they are all going to Calgary but they certainly are not being absorbed in industry around us.

We do not see any respite from this 300 to 500 per year; we will have to keep doing it. The circumstances we have are that very few major companies are producing trained tradesmen in this area, so if we have to maintain numbers we have to train. We are forced into the position where we must train and we are also forced into the position where we are carrying the burden of the cost of training and supplying. There seems to be no way out of that. We produce readily usable tradesmen. They are accepted with open arms in any industry they go to. Their training is basic and good. I believe in an apprenticeship, pipefitting or one of the skilled trades, it takes fully two years before an apprentice helps a company to break even with his

[Translation]

J'aimerais soulever un autre point. Nous croyons que le gouvernement aurait intérêt à examiner plus à fond la possibilité qui a fait l'objet de discussions, en Ontario je crois, à diverses reprises. Un tel régime favoriserait une amélioration de la situation, pour ce qui est de l'emploi et de la formation, étant donné que ceux qui forment des travailleurs seraient dédommagés pour leurs efforts et que ceux qui ne forment pas de travailleurs seraient connus et devraient contribuer en argent.

D'aucuns soutiennent que certains programmes d'aide sociale mis sur pied par le gouvernement, bien qu'ayant à l'origine joué un rôle utile, constituent, socialement parlant, une incitation à la paresse... Sans doute pourrions-nous aborder le sujet dans un exposé écrit. Une recommandation a déjà été faite sur la question.

Le dernier point que nous avons noté est assez intéressant: il semble qu'il n'y aura désormais aucun âge déterminé pour la retraite. A mon avis, on peut, sans trop de risque de se tromper, prévoir que ce dernier phénomène aura des répercussions sur l'embauche en ce sens que lorsqu'on peut s'attendre à ce que dix personnes prennent leur retraite au cours d'une année donnée, on peut, de ce fait, prévoir qu'il y aura dix postes vacants. Or, cela pourrait ne plus être possible. Il serait peut-être bon que votre comité en soit conscient.

Hugh, aimeriez-vous... ?

M. Hugh McGee (directeur de la St. John Dry Dock Company Ltd.): Il y a quelques observations que je voudrais faire. En 1973-1974, nous avons présenté un mémoire au Comité des besoins en formation de la main-d'œuvre, comité mis sur pied aux échelons fédéral et provincial, et, à l'époque, nous assurions la formation de 300 à 500 personnes dans le courant d'une année. A l'heure actuelle, il y a près de 300 personnes qui sont en formation chez nous. Ainsi, il semblerait que le nombre de personnes qui reçoivent ici une formation professionnelle varie toujours entre 300 et 500 par an. La taille de notre effectif (environ 1,500 employés) ne varie pour ainsi dire pas. Nous contribuons donc à mettre sur le marché du travail des soudeurs, des tuyauteurs-tubistes, des électriciens et d'autres hommes de métier. Je ne pense pas qu'ils partent tous pour Calgary, mais il est certain qu'ils ne trouvent pas de débouchés dans les entreprises de la région.

Nous ne prévoyons pas réduire le nombre de personnes que nous formons par an, soit de 300 à 500. Nous devons poursuivre notre tâche. Dans les circonstances actuelles, rares sont les grandes sociétés qui assurent la formation d'hommes de métier qualifiés dans cette région. Aussi, si nous voulons assurer le même degré de spécialisation, nous devons poursuivre notre œuvre de formation. Dans l'état actuel des choses, nous nous voyons contraints d'assurer la formation de la main-d'œuvre et d'assumer le fardeau du coût de la formation pour nous-mêmes et pour d'autres. Il semblerait qu'il n'y ait aucun moyen de faire autrement. Nous fournissons des ouvriers qualifiés, aptes au travail. Ces derniers sont accueillis à bras ouverts dans