

*[Text]*

and, again, some on-the-job training. We are becoming much more sophisticated in this area in recent years, and we are finding that we have to send quite a few of our people away to training schools to give them specific training on computer work and this type of thing. So if there is a need in our organization, it is for a little better grounding in this type of thing for the future.

We have some problems in getting people right out of school into jobs where they can be useful because of our seniority and promotion policies. Sometimes it takes 10 years before a fellow can get into a job that requires this training. To start a man right out of school with that kind of training, can be difficult so that by the time he gets to a place where he can use it, sometimes it is out of date. So there is a difficulty there.

On the technical and engineering side, we use the traditional method of course of the general academic program, the university training for graduate engineers and scientists. Normally this fills our requirements reasonably well. Of course we do co-operate with Memorial University and we normally have five or six members of their co-op program working in the mill on a semester turnaround basis. In the last few years, practically all of our graduate engineers have come out of that program. We are quite pleased with the results that we get from it and the engineers that are being turned out are, by and large, quite satisfactory for our use.

That is how we operate. It changes slightly as time goes on and as our requirements change but an organization of our size, as you can well imagine, has the capability of being able to provide the training it needs that are not available in the general public area. If it is available in the general public area we will use it but, if it is not there, we will provide what is necessary to bring people up to where we need and can use them. So really our basic needs from an employer point of view is good basic intelligence with young people; an interest in productivity and basic good schooling, mathematics, physics. The old "three Rs" are still important and with those major industries can be built and can fill their needs.

• 1600

Now I should say in talking along these lines that this is all fine and dandy in Grand Falls where Abitibi-Price is the major employer in the area and, therefore, has no difficulty in getting people. Continuously we have a waiting list of people who want to work for us. We are very, very pleased about that because it does give us a good group to draw from.

Industry in other parts of the country and our own company in other parts of the country—particularly those close to larger cities—cannot work quite the same way. We have apprentice-

*[Translation]*

rale à laquelle s'ajoutent des cours de secrétariat et, encore une fois, de la formation en cours d'emploi. Nous nous y connaissons beaucoup mieux là-dedans depuis quelques années et nous nous rendons compte qu'il faut envoyer un assez grand nombre de nos employés ailleurs afin qu'ils suivent des cours de formation spécialisée, en informatique, etc. Par conséquent, s'il existe des besoins dans notre organisation pour ce qui est de la formation, c'est que nous jetons des bases un peu plus solides dans ce domaine en prévision de l'avenir.

Parfois nous avons de la difficulté à obtenir des gens fraîchement émus de l'école dans les postes où ils pourraient être utiles, cela en raison de nos politiques relatives à l'ancienneté et à la promotion. En effet, parfois cela prend dix ans avant qu'un employé puisse occuper les fonctions pour lesquelles il a été formé. Par ailleurs, confier tout de suite de telles responsabilités à quelqu'un qui sort de l'école peut présenter certaines difficultés; par conséquent, on attend, mais au moment où il atteint son poste, sa formation est parfois périmée. Il y a donc problème ici.

Pour ce qui est de recrutement des ingénieurs et du personnel technique, nous le faisons par l'entremise des programmes scolaires traditionnels, c'est-à-dire la formation universitaire pour les diplômés en génie et en science. En général, cela satisfait convenablement à nos besoins. Bien entendu, nous collaborons avec l'Université Memorial et cinq ou six membres de leur programme de collaboration travaillent dans l'usine par roulement semestriel. Ces dernières années, presque tous nos ingénieurs diplômés ont passé par ce programme. Nous sommes fort encouragés par les résultats que nous en avons obtenus et, dans l'ensemble, les ingénieurs ainsi formés nous satisfont à peu près entièrement.

C'est ainsi que nous fonctionnons. Les choses évoluent un peu au fur et à mesure que le temps passe et que nos besoins évoluent, mais une entreprise comme la nôtre, comme vous pouvez l'imaginer, dispose des ressources nécessaires pour offrir les cours de formation dont elle a besoin et qui ne seraient pas dispensés ailleurs. Cependant, si de tels programmes sont disponibles dans le domaine public, nous y avons recours, sinon, nous fournirons ce qui est nécessaire afin que les travailleurs puissent répondre à nos besoins. Par conséquent, en tant qu'employeur, ce dont nous avons besoin, ce sont des jeunes intelligents, que la productivité intéresse et qui ont une solide formation de base, par exemple, en mathématiques, en physique. La formation traditionnelle de base est encore importante à nos yeux, car les grandes entreprises peuvent construire sur cet acquis afin de répondre à leurs besoins.

Je dois préciser ici que tout cela est fort beau à Grand Falls, où l'Abitibi-Price est la principale source d'emplois dans la région et, par conséquent, n'a aucune difficulté à embaucher du monde. Nous avons même constamment une liste d'attente de gens souhaitant travailler chez nous. Cela nous fait vivement plaisir, car c'est là un groupe important où puiser pour faire le recrutement.

Toutefois, la même industrie ne peut fonctionner tout à fait de la même façon ailleurs dans notre pays—et cela vaut pour notre propre entreprise dans d'autres régions—en particulier