

[Text]

• 1055

Mr. McDermid: Is the Canadian pulp and paper industry an old industry, and by that I mean, are your trades people relatively old? That may sound like a strange question, but we are running into a number of industries that within the next five or six years are going to be in real trouble because their trades people are in their 50s and 60s and coming up for retirement and there is not a young group coming on behind on programs. What is the story with your industry?

Mr. Stangeland: I think it varies from location to location, but, as I said, with a mature industry and a number of newer mills, you do have a spread. Certainly I think there may be a shifting to a younger sort of workforce generally. I think average ages are now somewhere between 40 and 65. One of the problems which is sort of related to this has been to a degree the union movement towards flat rate increases which are applicable as against percentage increases, and I think the differentiation between a skilled tradesman and a base-labour employee is sort of evaporating. For instance, the CNTU I think have it as part of their announced policy that they feel the rate paid should be the same for all employees and therefore, we should not be looking at a significant difference to account for the skills that apply between a skilled tradesman and an average worker on the factory floor; I think that has been a bit of a problem and a hindrance to people wanting to become skilled tradesmen.

Mr. McDermid: Do you have problems within your industry assuring apprentices that they are going to finish their program? In other words, do your collective agreements, if there should be a slowdown in any particular mill or a particular area, or . . . well, let us leave it at that. Do most collective agreements with the pulp and paper industry say the apprentices go first, or is there a formula of apprentices as to journeymen and a layoff procedure?

Mr. Stangeland: Perhaps Mr. Rheault or Mr. Ferragne can answer that question.

M. Ferragne: Le programme pour la question des hommes de métier dans les usines, est relié énormément à la question de l'ancienneté, et le mouvement à l'intérieur de l'usine est tel qu'il y a des types qui peuvent faire application pour devenir hommes de métier, et s'ils passent les tests de sélection de base, ils peuvent changer d'occupation, ce qui leur donne alors un métier.

Ensuite, la stabilité est grande dans ces usines-là. Ce qui fait que l'apprentissage se fait d'une façon continue sans être toujours formalisé; c'est formel ou informel dans le cadre . . . Disons que de ce côté-là, les hommes de métier, comme l'industrie est assez stable même s'il y a des périodes creuses, et cela ne dure jamais longtemps, sont peu nombreux réellement à être mis à pied pour une très longue période.

Maintenant, dans le domaine forestier, les périodes creuses, comme au Québec où on n'est pas capable de travailler 12 mois par année à cause des difficultés de terrains, de froid et d'éloignement, sont telles qu'on essaie de plus en plus de les remplir grâce à des sessions de formation qui répondent à des

[Translation]

M. McDermid: Est-ce que l'industrie canadienne des pâtes et papier est une vieille industrie, par là j'entends, est-ce que les hommes de métier y sont assez âgés? Si la question vous paraît étrange, je peux vous dire que nous avons constaté que certaines industries se trouveront en très grande difficulté d'ici 5 ou 6 ans du fait que leurs hommes de métier ont 50 et 60 ans actuellement et s'apprêtent à prendre leur retraite alors que la relève n'est pas encore prête. Quelle est la situation dans votre industrie?

M. Stangeland: Tout dépend de l'endroit, mais comme j'ai dit, la configuration de l'industrie, l'acquisition de nouvelles usines, cela fait qu'il y a un certain écart. Il se peut que la main-d'œuvre ait tendance à rajeunir de façon générale. Je pense que l'âge moyen actuellement se situe entre 40 et 50 ans. Une des causes plus ou moins directes peut être le fait que le mouvement syndical a semblé favoriser les augmentations fixes par rapport aux augmentations en pourcentage; il s'ensuit que l'écart entre les employés qualifiés et les journaliers s'amenuise rapidement. La CSN, par exemple, a annoncé que sa politique visait un même taux pour tous les employés et l'abolition des différences importantes entre le taux versé aux employés qualifiés et le taux versé aux employés ordinaires. Je pense que c'est un problème auquel ont dû faire face les gens qui ont voulu devenir employés qualifiés.

M. McDermid: Avez-vous du mal à garantir aux apprentis qu'ils pourront terminer leur stage? En d'autres termes, est-ce que vos conventions collectives prévoient, s'il y a un ralentissement à un certain endroit . . . je vous pose la question autrement. Est-ce que la plupart des conventions collectives des compagnies de pâtes et papier prévoient que les apprentis seront mis à pied les premiers ou bien y a-t-il un pourcentage d'apprentis par rapport aux manœuvres dans ce cas?

M. Stangeland: M. Rheault ou M. Ferragne vont peut-être répondre à la question.

Mr. Ferragne: As far as tradesmen go in our mills, seniority is the most important factor. The way the system works in the mills, employees can apply to become tradesmen; if they pass the basic selection tests, they can change jobs and learn a trade.

There is a large measure of stability in these mills so the apprenticeship program is kind of ongoing and not necessarily formal. It can be formal or informal in that sense. As the industry is relatively stable, there can be slowdowns but they never last too long, and tradesmen are not likely to be laid off in great numbers or for a great length of time.

In the forestry field, there are slowdowns since in Quebec, for example, it is impossible to work 12 months of the year on account of the difficult terrain, the cold and the isolation; these slow periods are filled more and more with training sessions linked to specific needs. As an example, thanks to the