

[Text]

Mr. Towill: But I fail to understand the concern of who ever raised this point. For example, you say "as one of the bases". Certainly we could accept that and I think we could accept it the way it is if necessary because it is only one of the bases.

Mr. Alexander: So it does not matter then as far as you are concerned.

Mr. Towill: It does not really matter.

Mr. Hart: Mr. Chairman, I think this was the point I was referring to. Obviously another basis is the Labour Standards Code. Is it not? It is another basis but it touches on working conditions. So obviously this particular bill cannot tell the whole story.

Mr. Alexander: That is right. I just have one other question, Mr. Chairman. No, I will pass now. I have been long enough. Mr. Caccia is liable to cut me off anyway.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Are the supervisory people part of your decision-making process or do they carry out the decisions of management?

Mr. Day: I will ask Mr. Loggie to respond to your question.

Mr. Loggie: We would like to consider that the people we call foremen in our various mills are part of the decision-making process from the point of view of assisting in the layout of the work, following of the work through and this type of thing. They also exercise discipline and they allocate work to employees. We assume that this must be part of the management-making function in a plant.

Mr. Turner (London East): What difference is there in the rate of pay between a top worker and the foreman? Are they in a no-man's-land like many companies. Do they just get \$0.10 or \$0.15 an hour more?

Mr. Loggie: This will vary. I certainly do not know all the answers to that, sir. It would seem to me that this varies from company to company. Some companies have salary administration procedures which provide percentage differences in various steps of their management levels. Usually if you have a salary administration program which is keyed to a job evaluation program there will be percentages in the various steps built in, but whether it is 10 per cent, 12 per cent, \$0.10 an hour or \$0.15 an hour, I cannot answer that specifically, sir.

Mr. Turner (London East): On the whole your employees are pretty well paid?

Mr. Loggie: Yes. As far as the employees in the Canadian industry is concerned our pulp and paper industry employees are quite well paid.

Mr. Turner (London East): You have led the way in automation and severance pay clauses compared to many companies in this country, I would think.

Mr. Loggie: I believe we are in the forefront, sir, yes.

[Interpretation]

M. Towill: Quel est le point en litige? Vous dites: «comme l'un des fondements». Cette expression est acceptable, mais celle qui existe à l'heure actuelle l'est aussi; il ne s'agit que d'un des fondements, bien entendu.

M. Alexander: Donc, il n'y a donc pas lieu d'établir cette distinction.

M. Towill: Non.

M. Hart: Monsieur le président, c'est ce à quoi je voulais en venir. Il est évident que le Code des normes du travail constitue un autre fondement qui touche les conditions de travail, n'est-ce pas? Donc, le projet de loi à lui seul ne peut pas régler tous les problèmes.

M. Alexander: C'est juste. Une dernière question, monsieur le président, Non, je céderai la parole à un autre. J'ai suffisamment parlé. M. Caccia est sur le point de me couper la parole.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Le personnel de la surveillance participe-t-il à la prise de décisions ou doit-il tout simplement mettre à exécution les décisions de la direction?

M. Day: Je demanderai à M. Loggie de répondre à votre question.

M. Loggie: Nous aimons croire que nos contremaîtres dans nos différentes usines participent à la prise de décisions. A notre avis, ils voient à l'organisation du travail et à son exécution. Ce sont eux qui assurent la discipline et qui répartissent les tâches aux employés. C'est ce qui nous permet de dire, qu'en un sens, ils font corps avec l'administration de l'usine.

M. Turner (London-Est): Quelle est la différence de salaire entre le travailleur le mieux rémunéré et le contremaître? Beaucoup de sociétés n'ont pas pu établir de lignes de démarcation. Reçoivent-ils uniquement 10c. ou 15c. l'heure de plus?

M. Loggie: Tout dépend. Je ne peux pas répondre à moi seul, monsieur. Il me semble que les différences varient d'une société à l'autre. Certaines sociétés ont établi des procédures de gestion salariales qui assurent une différence en pourcentage à chaque étape des niveaux de gestion. D'habitude, le programme de gestion salariale est fonction du programme de l'évaluation des tâches; on fixe des pourcentages de 10 ou 12 p. 100. Je ne pourrais pas vous dire s'il s'agit de 10c. ou 15 c. l'heure, monsieur.

M. Turner (London-Est): Dans l'ensemble, vos employés sont bien rémunérés?

M. Loggie: Oui. Au regard des autres employés de l'industrie canadienne, les nôtres, ceux de l'industrie des pâtes et papiers, sont fort bien payés.

M. Turner (London-Est): Vous vous êtes fait avant-gardistes en établissant les clauses de prestation de fin d'emploi et d'automatisation.

M. Loggie: C'est exact, nous sommes à l'avant-garde.