

Code canadien du travail

de deux années d'ancienneté risquent leur emploi lorsque de pareilles choses arrivent.

Dans l'exemple que j'ai donné, trois personnes vont perdre leur emploi à cause de changements technologiques. On leur offre, bien sûr, d'aller travailler ailleurs, mais si elles refusent de déménager, elles ne pourront recevoir leurs prestations de retraite à 59 ou 60 ans, selon les dispositions de la convention collective, mais elles devront attendre d'avoir atteint 65 ans. Elles sont donc dans l'alternative suivante: déménager après 38 ou 40 ans de service ou perdre leurs prestations de retraite pendant sept ans. C'est une clause dépassée et une société de l'envergure du CP ne devrait pas traiter de la sorte ses vieux employés.

J'imagine qu'un député qui aurait eu le même employé pendant 38 ou 40 ans à qui il manque un an pour avoir droit à ses prestations de retraite, garderait cet employé en le chargeant de surveiller le fonctionnement du nouveau système sur le plan de la sécurité—et dans le cas dont je parle, il est très important que les répartiteurs puissent faire leur travail en toute sécurité—ou alors, il lui permettrait de prendre sa retraite un an d'avance. Il me semble que ce serait la moindre des choses pour une société aussi importante que le CP.

Je trouve incroyable que le CP oblige ces familles à se séparer et à déménager pour une période aussi brève ou alors à renoncer à leur pension pendant sept ans. Ce projet de loi soulève la question et je crois important que le gouvernement intervienne. Il est également important, je pense, que les instances présentées par le syndicat, les employés, d'autres députés et moi-même soient entendues et que le CP assume ces responsabilités beaucoup plus sérieusement au lieu de se débarasser ainsi d'employés qui comptent tant d'années de bons et loyaux services.

Ce projet de loi contient un certain nombre de changements très importants que je n'examinerai pas ici en détails. J'ai déjà mentionné le regroupement des diverses responsabilités fédérales à l'égard de la santé et de la sécurité au travail. Je crois que les dispositions concernant les grands projets revêtent une grande importance. Comme nous sortons de la récession, nous entreprenons de nombreux projets d'envergure dans toutes les régions du pays. Le rapport Blair Carr et les dispositions qui en découlent sont vraiment cruciales. On peut dire la même chose des retenues syndicales et de la formule Rand qui est appliquée de façon beaucoup plus progressiste. Je n'essaierai pas de passer en revue toutes les dispositions du projet de loi, car le temps me manquerait.

Cette mesure contient certainement d'importantes dispositions concernant les travailleuses. Elle traite des congés accordés pour prendre soin des enfants ainsi que du harcèlement sexuel. Elle contient des dispositions garantissant un revenu aux handicapés et aux invalides ainsi que d'autres dispositions empêchant de rétrograder, de suspendre ou de prendre d'autres sanctions disciplinaires contre les travailleurs qui doivent s'absenter à cause d'une maladie ou d'une blessure.

Dans l'ensemble je crois qu'il y a là un certain nombre d'éléments importants qui méritent toute notre attention. Je suis sûr qu'au comité les députés voudront apporter des amendements à cette mesure de façon à la renforcer. Ce projet de loi constitue un bon début selon moi et je suis content de voir qu'elle bénéficie de beaucoup d'appui. Nous l'attendons depuis plusieurs années et j'espère qu'elle sera adoptée d'ici la fin du mois puis mise en œuvre afin que tous les travailleurs du

pays placés sous la juridiction du gouvernement fédéral puissent en profiter.

Le président suppléant (M. Herbert): Les dix prochaines minutes sont réservées aux questions et commentaires. Quelqu'un désire-t-il poser une question?

M. Murphy: Monsieur le Président, je voudrais poser quelques questions au représentant du gouvernement libéral qui vient de prendre la parole. Il a fait allusion aux éclaircissements que nous avons essayé d'obtenir, lui et moi, à l'égard des travailleurs d'Algoma. Nous avons essayé de découvrir s'ils relevaient de la loi fédérale ou de la loi provinciale ou encore des règlements édictés en vertu de la loi sur le contrôle de l'énergie atomique ou du Code du travail. Il s'est dit très optimiste à l'égard des changements proposés ici.

Ne convient-il pas qu'en ce qui concerne les travailleurs d'Elliott Lake, il vaudrait mieux qu'ils soient exclus du Code du travail du Canada uniquement s'ils tombent sous le coup d'une loi provinciale? J'ai bien peur qu'encore une fois de nombreux travailleurs se retrouvent exclus du Code du travail sans être suffisamment protégés par une autre loi provinciale.

Pendant que le député aura la parole, il pourra peut-être expliquer, au nom du gouvernement, pourquoi celui-ci estime qu'il n'y a pas lieu d'offrir des comités d'hygiène et de sécurité à ceux qui travaillent à bord des navires. Il me semble que les 50, 60 ou 100 employés d'un navire travaillent dans des conditions tout aussi dangereuses que ceux qui sont à terre. Si les autres dispositions de la loi s'appliquent à ces gens, pourquoi n'auraient-ils pas droit aux avantages des comités d'hygiène et de sécurité?

De plus, le député pourrait peut-être m'expliquer pourquoi on facilite les violations de la loi par les employeurs, par exemple en les rendant moins coûteuses? L'exemple le plus flagrant ce sont les amendes pour les violations de la loi qui prévoient le même montant pour l'employeur et pour l'employé. Il me semble qu'une amende de \$2,000 ou \$3,000 à un particulier peut être fort lourde tandis que \$2,000 ou \$3,000 pour une société comme Hudson Bay Mining and Smelting ou autre grande compagnie représente peu de chose. Il peut alors être rentable pour ces sociétés de ne tenir aucun compte de la loi.

M. Foster: Monsieur le Président, je voudrais d'abord parler de la question de compétence. Je ne peux pas croire qu'un gouvernement exclurait un groupe de travailleurs par décret, en vertu des dispositions de la loi sur l'hygiène et la sécurité professionnelles. Le député s'inquiète de ce qui pourrait arriver, mais je ne vois pas en quoi l'amendement pourrait créer un problème. En fait, je fais cette observation, sans plus, car je n'ai pas regardé l'amendement, mais je ne crois pas qu'il puisse poser de problème. La disposition importante c'est que cette loi prévoit des cas comme celui qui s'est produit en Ontario où il y avait une question de compétence.

● (1240)

La promulgation de règlements relatifs au code des normes de travail a produit, au cours des années, un ensemble très complexe et difficile à utiliser. Toutefois, les Métallurgistes unis à Elliott Lake, les deux sociétés minières, le ministère du Travail de l'Ontario, le ministère du Travail du Canada et la Commission de contrôle de l'énergie atomique sont parvenus à un accord. Il y a une disposition dans ce projet de loi pour les exclure et prolonger cet accord. En disant cela, je voudrais