

*Initiatives ministérielles*

Le prix du blé n'est pas aussi élevé qu'il devrait l'être, les salaires non plus. Cela m'amène à parler des questions qu'il est si important, à mon avis, de soumettre à la Chambre et aux Canadiens. Ce sont les problèmes fondamentaux que les sociétés ont refusé de négocier avec leurs employés même s'ils sont directement concernés, à cause de la disparition massive des emplois dans notre port. Nous essayons seulement d'amener un peu de stabilité dans ces domaines pour que ces travailleurs puissent planifier leurs dépenses et acheter ce dont ils ont besoin pour leurs maisons et leurs familles, ce qu'ils ne peuvent pas faire actuellement.

Ces questions—vous le savez—concernent les pensions et ce qu'on appelle la sécurité d'emploi. J'ai pris ces deux sujets qui sont au coeur de toute négociation, aujourd'hui et je les ai divisés en quatre éléments, avec l'aide de mes collègues de Thunder Bay. Je vais expliquer brièvement en quoi consistent ces quatre éléments.

Une demande du syndicat porte sur ce qu'on appelle les années de service décomptées. En raison de la longueur des mises à pied qui durent jusqu'à 18 mois, dans certains cas, quand un employé qui a travaillé pendant des années dans la manutention du grain à Thunder Bay vient à prendre sa retraite, il peut avoir 35 ans d'ancienneté mais seulement 22 ans de service décomptés, parce c'est le temps qu'il a vraiment travaillé. Tout ce que les employés demandent, c'est de pouvoir verser régulièrement leurs cotisations à leur régime de pension. Ils ne veulent rien obtenir gratuitement. Ils veulent pouvoir verser une cotisation volontaire à leur régime de pension quand ils ne travaillent pas, pour avoir le même nombre d'années de service décomptées que d'années d'ancienneté, quand ils prendront leur retraite.

Si vous comparez cette situation à celle de tout autre groupe, qu'il s'agisse des mineurs, des travailleurs de l'automobile, ou des fabricants de pneus ou des fonctionnaires, lorsque vous prenez votre retraite après 30 années de service, vous comptez normalement 30 années ouvrant droit à la pension. C'est ce qui a été refusé aux employés de l'industrie des céréales à Thunder Bay, et c'est tout ce qu'ils demandent. C'est aussi simple que cela.

L'autre point qui n'a pas été discuté est celui de l'âge de la retraite, qu'on voudrait fixer à 55 ans afin d'assurer un certain équilibre au sein de ce groupe de travailleurs, de sorte que ceux qui comptent le plus d'ancienneté puissent prendre leur retraite et être remplacés par des jeunes.

À l'heure actuelle, l'âge de la retraite est à 58 ans. Je pense que le chiffre utilisé est 85, soit l'âge de la personne, plus le nombre d'années de service. Si le total est égal à 85, le travailleur peut prendre sa retraite. Le syndicat veut que l'âge de la retraite soit ramené à 55 ans. Le point qui ne pouvait être négocié, ou plutôt que la compagnie refusait de négocier, est celui de la différence entre 55 et 58 ans. Tous ceux d'entre nous qui ont participé à des séances de négociation savent que les deux parties arrivent à la table avec leur position respective, mais que si elles s'assoient et ne cessent pas de négocier, elles vont en arriver à une forme ou une autre de règlement. On ne peut en arriver à une entente si on ne s'assoie pas à la table pour négocier. L'écart n'est pas si grand entre une retraite à 55 ou à 58 ans. Je pense que cette question est un faux problème qui a abouti au dilemme actuel en raison de l'intransigeance de la compagnie qui a refusé de négocier relativement à ces questions.

• (1640)

L'autre point, madame la Présidente—et je sais que vous allez penser qu'il s'agit d'une question banale—est celui des avantages accordés à un employé au moment de la retraite. Après avoir travaillé toutes ces années et atteint le chiffre-repère de 85, le travailleur dans l'industrie des céréales peut continuer à participer à son régime d'assurance-médicaments, à condition d'être prêt à verser 81 \$ par mois.

Pendant toute la durée de son emploi, le travailleur participait à un régime d'assurance dentaire. C'est là le noeud du problème. Au moment où il approche de la retraite et décide de prendre celle-ci, il ne peut plus bénéficier de ce régime, ni y participer après la retraite. C'est tout simplement injuste.

Lorsqu'une personne est à l'emploi d'une entreprise, elle s'attend à participer à un régime d'assurance médicaments et à un régime d'assurance dentaire, tout en bénéficiant d'autres avantages. Je lisais hier un article dans *The Globe and Mail* au sujet d'une de nos sociétés d'État, la Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada, qui est l'un des réseaux ferroviaires les moins compétitifs en Amérique du Nord, selon une étude menée par son propre service de comptabilité. Je vous invite à comparer les avantages des employés de cette société à ceux des travailleurs dans les silos à céréales de Thunder Bay.

La «protection du revenu» est l'autre élément qui a empêché les parties d'en arriver à un règlement ou même de négocier. La sécurité d'emploi n'existe guère lorsqu'on parle de protection du revenu. Je ne voudrais pas que cela soit mal interprété. Ce n'est pas l'indexation