

Nous sommes dans une impasse en l'occurrence. Je tiens à souligner ce qui se passe et à revoir le processus dont nous sommes témoins, en tant que Canadiens, depuis un certain nombre de semaines. Mon intervention devient quelque peu technique, monsieur le Président, et je vous demande de faire preuve d'indulgence, alors que je m'arrête sur certaines étapes du processus de conciliation que nous avons franchies jusqu'à maintenant.

Le ministre du Travail a décidé d'offrir des services de conciliation au premier stade, et faute de règlement à cette étape-là, il a décidé de créer une commission de conciliation. Les parties au conflit ont nommé leurs représentants respectifs qui, à leur tour, ont été en mesure de s'entendre sur le choix d'un président, soit M. Marc Lapointe, C.R. Une fois que la commission de conciliation a eu remis son rapport aux parties, à la mi-août, les négociations directes ont repris.

Le SPC a entrepris des grèves tournantes le 24 août. Après une évaluation du conflit par les hauts fonctionnaires de Travail Canada, le ministre a consulté les parties, afin de discuter des solutions possibles.

Ayant le sentiment qu'elles souhaitaient parvenir à un accord, il leur a fait part de sa décision de nommer un médiateur, afin de faciliter la conclusion d'une entente. Ainsi, le 5 septembre 1991, on a nommé le juge en chef Alan B. Gold de la Cour supérieure du Québec en tant que médiateur. Cela a eu des répercussions immédiates sur le conflit. Le juge Gold a obtenu de l'employeur qu'il accepte de maintenir la convention collective pendant l'étape de médiation et le syndicat a convenu de mettre fin à ses grèves tournantes.

La médiation du conflit par le juge Gold n'a pas donné lieu à un règlement définitif des différends entre les parties, mais elle a permis de réaliser des progrès importants pour réduire le nombre de questions en litige.

De toute évidence, à chaque étape du processus, d'abord, la nomination d'un agent de conciliation, ensuite, l'établissement d'une commission de conciliation et, enfin, la nomination d'un médiateur, le gouvernement a manifesté sa volonté de souscrire au processus de négociation collective et son appui aux parties, dans leurs efforts pour négocier une nouvelle convention collective.

Ce projet de loi prévoit le maintien des services postaux et l'instauration du mécanisme de règlement du conflit qui permettra d'arrêter les conditions d'une nouvelle convention collective. En déposant ce projet de loi, le ministre du Travail a pris les mesures nécessaires pour

protéger le bien-être économique de la population canadienne.

Le gouvernement a dû peser les droits des parties contre le bien-être économique général des Canadiens. Rien dans ce projet de loi n'empêche les parties de négocier et de modifier toute condition précise prévue dans la convention à laquelle elles sont assujetties, à l'exception, bien sûr, de la durée de cette dernière.

Encore une fois, regardons comment le gouvernement traite la Société canadienne des postes, qui est une société d'État. Nous avons eu des difficultés avec elle et avec le SPC ces dernières années. Je voudrais simplement souligner quelques points et citer un extrait d'un ouvrage rédigé par Douglas K. Adie, de l'Institut Fraser.

Je voudrais souligner ce qu'il en coûte à la Société canadienne des postes pour maintenir ses activités et payer sa main-d'oeuvre.

Il dit: «Les frais de main-d'oeuvre de la Société canadienne des postes représentent 72 p. 100 du total de ses coûts, un pourcentage élevé comparativement à d'autres secteurs tertiaires. Pour effectuer des compressions dans cette société, il faut commencer par examiner la rémunération de la main-d'oeuvre. En 1986-1987, le salaire annuel moyen des employés, charges sociales comprises, dépassaient 36 000 \$.»

Il ajoute: «Bien que les salaires des employés de la Société canadienne des postes n'aient pas été étudiés d'aussi près que ceux qui sont offerts dans le même secteur aux États-Unis, leur niveau semble être supérieurs d'environ un tiers à celui qui aurait été nécessaire à la Société canadienne des postes pour attirer et conserver une main-d'oeuvre compétente ou qu'auraient versé d'autres employeurs à des postiers possédant une expérience et une scolarité analogues.»

Il se demande à quoi tient cette disparité entre les salaires que le Canada verse à ses employés des services postaux et ceux que d'autres pays accordent aux leurs. À son avis, cela tient au fait que la Société canadienne des postes n'a pas freiné les salaires des postes de supervision et autres de 1967 à 1987, période pendant laquelle la technologie a évolué rapidement. Il ajoute qu'en dépit des progrès technologiques rapides, les frais de main-d'oeuvre sont passés de 56 p. 100 à 72,4 p. 100 du total des coûts. Selon lui, dans ses négociations unilatérales avec les syndicats, la Société canadienne des postes leur a donné presque tout ce qu'ils revendiquaient. Depuis la réorganisation, la Société canadienne des postes n'a pas corrigé l'iniquité des salaires excessifs.

D'après lui, la Société canadienne des postes n'a pas de concurrence qui la pousse à devenir concurrentielle. Rien ne l'oblige à être concurrentielle. Elle jouit de l'exclusivité et cela favorise le gonflement des effectifs et les coûts élevés de la main-d'oeuvre. L'absence de concur-