

[Text]

tended to put the merit principle ahead of seniority, or vice-versa?

Mr. Levine: No. Generally speaking, in collective bargaining in the private sector and in the public sector where we are involved, there is always a pull between the employers, who want to push forward the merit principle as they see it, and the labour movement, which generally puts forward the recognition of seniority.

Mr. Tupper: Right.

• 1215

Mr. Levine: And depending on the pulls, the takes and the power of the two parties, we arrive at some kind of a saw-off.

The general pattern is that both merit and seniority are a factor in promotions, transfers, lay-offs and so on. Depending on the history and the relationship of the parties, one may be a dominant factor or the other may be a dominant factor. Generally speaking, however, seniority is a very strong factor in our collective agreements.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Levine. That was a good answer. Ms Copps.

Ms Copps: Just briefly, on the issue of job security, you have the power to negotiate job security in other agreements you have been negotiating. How successful have you been? Obviously, this is an area I think is of particular importance to employees on the Hill, given that we have seen over the last year... For example, the people who have been fired primarily are the cleaning ladies and those on the low end of the pay scale. How has this worked and how could it be incorporated into the legislation?

Mr. Levine: One of the unfortunate anomalies of industrial relations is that the time unions push for job security is probably the time in history when it is most difficult to do; it is on the downside of the economic cycle. Therefore, it has been a major issue in bargaining.

In CUPE in the last couple years, I think we have made a considerable amount of progress, but it has been at a cost. One of the things which happens in collective bargaining is a number of trade-offs. CUPE members are often prepared to forego some wage improvements or benefit improvements in exchange for job security, if they think job security has a higher priority. One of our concerns is that under a system of arbitration it is difficult and impossible almost for an arbitrator to judge how important those issues are, and to have those kinds of trade-offs take place.

Ms Copps: Thank you.

The Chairman: Mr. Keeper. Thank you very much, Ms Copps.

Mr. Keeper: Thank you. It was suggested earlier it was important for you to recognize that this bill was an improvement. In light of the fact that over the last number of years

[Translation]

dérance au principe du mérite plutôt qu'à l'ancienneté, ou vice-versa?

M. Levine: Non. En général, dans la négociation collective dans le secteur privé et dans le secteur public avec lequel nous travaillons, les employeurs essaient toujours de privilégier le principe du mérite, comme ils le conçoivent, alors que le mouvement syndical préconise généralement la reconnaissance de l'ancienneté.

M. Tupper: D'accord.

M. Levine: Les deux parties tirent en sens contraire mais nous réussissons à trouver un compromis.

En général, les principes du mérite et l'ancienneté entrent en ligne de compte dans les cas de promotions, de mutations, de mises à pied, etc. La prédominance est accordée parfois à l'un et parfois à l'autre, selon les antécédents et la nature des rapports entre les parties. Toutefois, nous accordons en général dans nos conventions collectives une plus grande importance à l'ancienneté.

Le président: Merci, monsieur Levine. C'est une bonne réponse. Madame Copps.

Mme Copps: J'aimerais parler brièvement de la question de la sécurité d'emploi. Vous avez obtenu, dans le cadre de certaines autres conventions que vous avez négociées, le droit de négocier la sécurité d'emploi. Dans quelles mesures réussissez-vous à le faire? C'est évidemment une question très importante pour les employés de la Colline compte tenu du fait qu'au cours de la dernière année... Par exemple, les employés renvoyés ont été surtout des femmes de ménage et ceux qui touchent des salaires très bas. Comment exercez-vous ce droit de négocier et comment pourrions-nous l'intégrer au projet de loi?

M. Levine: L'une des anomalies déplorables du système des relations de travail tient au fait que les syndicats réclament la sécurité d'emploi lorsque la conjoncture s'y prête le moins; ils le font toujours quand le cycle économique est à la baisse. C'est donc un des principaux aspects de la négociation.

Depuis quelques années, le Syndicat canadien de la Fonction publique a fait des progrès appréciables en ce sens mais il a dû payer le prix. Le processus de négociation collective impose certaines concessions. Les membres du SCFP doivent souvent renoncer à certaines augmentations de salaires ou à certaines améliorations des avantages sociaux pour obtenir la sécurité d'emploi lorsqu'ils croient que celle-ci est plus importante. Nous estimons qu'en vertu du système d'arbitrage, il est très difficile, voire impossible, pour un arbitre de juger de l'importance de ces questions et de faciliter la négociation de ces concessions.

Mme Copps: Merci.

Le président: Monsieur Keeper. Merci, madame Copps.

M. Keeper: Merci. On a dit plus tôt qu'il est important que vous reconnaissiez le fait que ce projet de loi constitue une amélioration. Compte tenu du grand nombre de poursuites