

[Text]

experience. Would the discussions take place on an ongoing basis or just when there is a disruption? How do they sit down and negotiate what is part of essential services and what is not?

Miss Stinson: Well in this case they sat down outside of regular bargaining and outside of the immediate threat of strike action to jointly determine who would be considered or designated essential employees. They also had a dispute resolution process which they had agreed upon before getting into the process. In the event that they could not agree, the matter would be referred to arbitration among a select group of arbitrators whom they had already jointly agreed upon.

Ms Copps: I am sympathetic to your view on the issue of essential services, because having come from the Province of Ontario it has always amazed me that the toilet bowl cleaners are essential services but the medical profession somehow can go on strike and it does not affect health. That has been sort of the suggestion in the past.

I have just been handed a note. I realize that in fact the interpreters or translators are not Hill employees. But I just used them as an example if there was a change and if there were certain areas that were essential.

Okay, just backing up for a moment, on the issue of classification . . . On the issue of the areas that you are allowed in fact to negotiate under the current legislation without any amendments, other than money, what is there?

Mr. Levine: Under the proposed legislation?

Ms Copps: Under the current bill, as it is proposed. You obviously can argue salary levels, but if you are denied the right to argue classification or job security or any of these other areas, what is there besides money?

Mr. Levine: Very little; money and wages and benefits are pretty well it. If you do not have any control over the negotiation of classifications, then even the negotiations on salaries are more theoretical than anything else.

Ms Copps: It can be arbitrarily rolled back as they were in the case of reclassification of . . .

Mr. Levine: Right. In other words, a certain group of employees could negotiate a salary increase and the employer could unilaterally reclassify the position and role it back to where it was before. So without the right to negotiate classifications, the right to bargain salaries is hypothetical.

• 1130

Ms Copps: If I can add to that, the right to bargain salaries may be meaningless if in fact no job comes with it—if your job is eliminated, for example, through technological change or reorganization of work.

Some of these questions probably would be better directed to the House Leader when he comes this afternoon, but do you

[Translation]

négociations au Manitoba. Ces négociations se déroulent-elles de façon continue ou seulement lorsqu'il y a un problème? Comment ces gens font-ils pour s'asseoir ensemble et négocier ou décider ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas?

Mme Stinson: Dans le cas dont nous avons fait état, les intéressés se sont réunis en dehors des séances régulières de négociation et en dehors d'un contexte de menace imminente de grève afin de déterminer ensemble quels employés devraient être considérés comme essentiels et désignés. Ils avaient d'ailleurs déjà adopté un processus de résolution de différends avant même d'entreprendre cette autre étape. S'il s'avérait un jour qu'ils ne pouvaient pas s'entendre, la question serait renvoyée devant un comité d'arbitrage dont les membres auraient été choisis auparavant par les deux partenaires.

Mme Copps: Je comprends votre point de vue en ce qui concerne les services essentiels. Je suis ontarienne, et cela m'a toujours étonnée que les nettoyeurs de toilettes soient considérés comme essentiels tandis que les médecins font la grève, et l'on dit que cela ne pose pas de risques pour la santé des gens. C'est en tout cas le message qu'on a essayé de faire passer.

On vient de me remettre un petit mot. Je me rends bien compte que les interprètes ou les traducteurs ne sont pas des employés de la Chambre proprement dite. Je les ai tout simplement cités à titre d'exemple, pour voir s'il n'y aurait pas certains services qui pourraient être jugés essentiels.

Pour faire un peu marche arrière, j'aimerais revenir sur la question de la classification . . . outre les questions d'argent, quelles sont celles que vous pouvez négocier en vertu de la loi actuelle, non modifiée?

M. Levine: En vertu du projet de loi?

Mme Copps: En vertu du libellé actuel du projet de loi. Vous pouvez bien sûr négocier les salaires, mais si l'on vous refuse le droit de négocier en matière de classification, de sécurité de l'emploi, etc., que reste-t-il d'autre?

M. Levine: Très peu de choses. Les salaires et les avantages sociaux sont les éléments les plus importants. Et si vous n'exercez aucun contrôle sur la négociation de la classification, les négociations salariales deviennent alors plus théoriques.

Mme Copps: Il peut y avoir recul arbitraire, comme ce fût le cas dans la reclassification de . . .

M. Levine: C'est exact. Autrement dit, un certain groupe d'employés pourrait négocier une augmentation salariale et l'employeur pourrait unilatéralement reclassifier le poste et ramener tous les éléments à ce qu'ils étaient auparavant. Sans le droit de négocier la classification, le droit de négocier les salaires est purement hypothétique.

Mme Copps: Si vous me permettez, j'aimerais ajouter quelque chose ici. Le droit de négocier des salaires serait vide de sens s'il n'y avait pas d'emplois . . . si votre emploi est supprimé, par exemple, par l'automatisation ou par la redistribution du travail.

Certaines de ces questions devraient vraisemblablement être adressées plutôt au Leader du gouvernement à la Chambre qui