

[Texte]

**Mr. Levine:** How they differ from the general public service?

**Mr. Tupper:** Right.

**Mr. Levine:** There are probably three areas. We have already referred to the right to strike under the Public Service Staff Relations Act. The bargaining unit has the right to choose one of two tracks: arbitration or conciliation and the right to strike. That choice is not available under Bill C-45. That is point number one. The second point is on the areas available for collective bargaining. This bill is much more restrictive than the PSSRA.

**Mr. Tupper:** Can you elaborate?

**Mr. Levine:** Let me make the third point and I will come back to that. The third point is on the matters that are available for arbitration and adjudication. This legislation excludes the operation of the Public Service Employment Act, which does give public servants now an appeal process through the Public Service Commission. That is not available under this bill. So those are the three main areas.

**Mr. Tupper:** Do you want to come back to item two and elaborate?

**Mr. Levine:** On the matters that are available for adjudication, maybe Jeff can elaborate on that point in particular.

**Mr. Parr:** Basically, the Public Service Staff Relations Act acts in tandem with the Public Service Employment Act, and the Public Service Employment Act basically takes responsibility for staffing out of the hands of the government and puts it with a third party, the Public Service Commission. Now, the idea is to preserve the merit system and to ensure that patronage and those kinds of things about which there were complaints basically at the turn of the century do not creep into staffing for the federal government.

This bill basically takes the Public Service Staff Relations Act without the Public Service Employment Act and plants it in the House of Commons, basically the Parliament Hill. By doing that, it precludes any right to appeal, any protection from questionable hiring practices that are now provided by the Public Service Employment Act through the Public Service Commission. So in that sense, this bill is much more restrictive than the Public Service Staff Relations Act and it gives more control over staffing to the employer. Those are a lot of the problems—at least, of which we have become aware—with Parliament Hill industrial relations.

**Mr. Tupper:** My final question is this. In the contracts you have developed, let us say, in the last five years, have you

[Traduction]

**M. Levine:** En quoi se distinguent-ils des autres fonctionnaires?

**M. Tupper:** Oui.

**M. Levine:** Il y a essentiellement trois grandes distinctions. Nous avons déjà parlé du droit de faire la grève prévu dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'unité de négociation a le droit de choisir entre, d'une part, l'arbitrage et la conciliation et, d'autre part, le droit de faire la grève. Le projet de loi C-45 n'accorde pas ce choix. Voilà le premier point. Le deuxième point concerne les sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective. Le projet de loi est beaucoup plus restrictif que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**M. Tupper:** Pouvez-vous nous donner des détails?

**M. Levine:** Permettez-moi de mentionner le troisième point et j'y reviendrai. Le troisième point concerne les questions pouvant faire l'objet de l'arbitrage et d'une décision arbitrale. Le projet de loi ne permet pas d'invoquer la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui accorde aux fonctionnaires le droit d'appel à la Commission de la fonction publique. Ce droit n'est pas prévu dans le projet de loi. Voilà les trois principales différences.

**M. Tupper:** Pouvez-vous nous donner de plus amples détails au sujet du deuxième point?

**M. Levine:** Je vais demander à Jeff de vous parler plus en détail des questions qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale.

**M. Parr:** Essentiellement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit être examinée en parallèle avec la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui enlève au gouvernement la responsabilité en matière de dotation pour la confier à une tierce partie, soit la Commission de la fonction publique. L'objectif est de préserver le système du mérite et de veiller à ce que le favoritisme et autres pratiques de ce genre, qui ont fait l'objet de plaintes au tournant du siècle, n'entaient pas les procédures de dotation au sein du gouvernement fédéral.

Le projet de loi reprend essentiellement les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et les rend applicables à la Chambre des communes et à l'ensemble de la Colline parlementaire, mais en laissant de côté la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il exclut ainsi le droit d'appel et toute protection contre des pratiques d'embauche douteuses, accordé actuellement par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique par l'entremise de la Commission de la fonction publique. Ainsi, en ce sens, le projet de loi est beaucoup plus restrictif que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et donne à l'employeur un contrôle beaucoup plus vaste sur les pratiques de dotation. Cela touche un grand nombre des problèmes dont nous connaissons l'existence dans le contexte des relations de travail sur la Colline parlementaire.

**M. Tupper:** Voici ma dernière question. Dans les conventions collectives que vous avez négociées au cours des cinq dernières années, avez-vous eu tendance à accorder la prépon-