

[Text]

There is a provision under the legislation and in the collective bargaining process to determine through arbitration whether or not discipline or discharge is fair or was appropriate. In most instances in the collective bargaining process, it is possible to have the person continue with his work until such time as he is found to have undertaken some activity that would make it appropriate for him to have been disciplined or discharged.

We feel very strongly that by leaving these people outside of the collective bargaining process, the legislation determines that they were indeed guilty of some, I would say, fairly substantial activity. They have put themselves in a position of being disciplined or discharged without having any recourse or any process through which it can be determined whether or not they indeed did do whatever they have been disciplined or discharged for.

While we are not suggesting that the discipline or discharge be revoked, we are suggesting that the process be allowed to take place and that they continue to have the protection of the collective bargaining process in determining whether or not that was an appropriate discharge or dismissal.

I am not sure that I have covered all the bases, but possibly as people ask questions it will provide opportunities to clarify where I haven't been clear.

**Mrs. Feltham:** Mr. Chairman, could you repeat it again very slowly so that we can take it down?

• 2100

**The Chairman:** Okay. Line 22 would then read:  
necessary;

and the employee shall be reinstated pending final settlement under paragraph (a) or (b).

Members will then be able to read the subclause 5.(3), which states:

(3) Any employee who is disciplined or discharged in the period beginning on August 24, 1991 and ending at 3:00 p.m. Eastern Daylight Time on September 5, 1991 may submit the matter for final settlement

a) to an arbitrator selected by the employer and the union; or

b) where they are unable to agree on the selection of an arbitrator and either of them makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary;

and the employee shall be reinstated pending final settlement under paragraph (a) or (b).

**Mr. Nault:** Mr. Chairman, there is something I overlooked. My colleague across the way reminded me, and I appreciate it very much. It may be obvious to all members that in the motions we are just dealing in the English text, which is acceptable but in some instances inappropriate. I want to apologize to my colleague. If we have anybody here who can put this in the French text as quickly as we can write, I would allow that to happen. Otherwise I don't know

[Translation]

a une disposition de la loi et dans le cadre du processus de négociation collective qui permet de déterminer, par arbitrage, si les mesures disciplinaires ou le renvoi étaient justes ou appropriés. La plupart du temps, le processus de négociation collective permet à la personne en cause de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on ait démontré que ses agissements justifiaient des mesures disciplinaires ou son renvoi.

Nous sommes fermement convaincus qu'en ne permettant pas que le processus de négociation collective s'applique à ces personnes, la loi détermine à l'avance qu'elles étaient coupables d'avoir commis une infraction plutôt grave. Elles ont risqué de se voir imposer des mesures disciplinaires ou d'être renvoyées sans pouvoir bénéficier d'une procédure quelconque permettant de déterminer si les mesures en question étaient justifiées.

Bien que nous ne proposons pas d'annuler les mesures disciplinaires ou le renvoi, nous recommandons que les intéressés puissent bénéficier de la protection du processus de négociation collective pour déterminer l'opportunité des mesures disciplinaires ou de renvoi qui ont été prises.

Je ne sais pas si j'ai oublié quelque chose, mais au cours des questions qui seront posées, j'aurai probablement l'occasion d'apporter quelques précisions.

**Mme Feltham:** Monsieur le président, pourriez-vous répéter, très lentement pour que nous puissions noter l'amendement proposé?

**Le président:** D'accord. À la ligne 21, on lirait ce qui suit:  
saire.

L'employé est réintégré dans ses fonctions jusqu'à la décision définitive de l'arbitrage prévu à l'alinéa a) ou b).

Et l'on peut maintenant lire le paragraphe 5(3) modifié comme il suit:

(3) L'employé qui fait l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement pendant la période qui commence le 24 août 1991 et se termine le 5 septembre 1991 à 15 heures, heure avancée de l'Est, peut soumettre la question:

a) soit à un arbitre choisi par l'employeur et le syndicat;

b) soit, en cas d'impossibilité d'entente sur ce choix et sur demande écrite de nomination présentée par l'employeur ou le syndicat au ministre, à l'arbitre que désigne celui-ci, après enquête, s'il le juge nécessaire;

L'employé est réintégré dans ses fonctions jusqu'à la décision définitive de l'arbitrage prévu à l'alinéa a) ou b).

**M. Nault:** Monsieur le président, j'ai oublié quelque chose. Mon collègue à l'autre côté de la table me l'a signalé, et je lui en sais gré. Il est peut être évident pour tous les membres du comité que les motions ne concernent que la version anglaise, ce qui est acceptable, mais dans certains cas, pas tellement approprié. Je m'en excuse auprès de mon collègue. S'il y a quelqu'un, ici, qui peut corriger la version française aussi rapidement que nous écrivons, je n'ai aucune