

[Texte]

as a result of the lifting of Bill C-124 in August of this year. I think it would be a worthwhile exercise.

• 1645

Mr. Speaker: I have been giving it a lot of thought, Mr. Chairman. It is a matter in which I have had a number of representations, and Mr. Ellis is making a positive suggestion.

Mr. Lewycky: I just want to add to that. It is true that Bill C-124 is in effect until August 4. Our recommendation from this committee, unanimously from all parties, suggested that when this Bill is over there be either a reclassification or something like that. That was the idea behind an increase in the salary. If there were that kind of revision or an attempt to look at the scales, I think that would go some way to meeting some of our concerns.

Mr. Ellis: With all due respect, Mr. Chairman, what Mr. Lewycky is saying is that we suggested some figures for which we had no justification. Now, what I would like to see is the justification come to this committee by way of the administration which would assist us, then, in going through the Speaker to the commissioners to put in place a proper salary scale for when the time comes.

Mr. Speaker: Mr. Chairman, I have had a number of representations on the matter. I understand the problem, and I think it is a real problem. Can I make one other little, quiet observation, not by way of a red herring, but it worries me.

Now that we have had notice of jurisdiction by the Canada Labour Relations Board, we cannot change unilaterally salaries and working conditions, now that we are under this notification. One of the concerns I have—and I do not like being in this situation—is that under the Public Service Staff Relations Act there are designated exemptions which would presumably be of a confidential and supervisory nature. There are not comparable designated exemptions under the Canada Labour Relations Board procedure. Hon. Members may find that their own staffs, under the Canada Labour Relations Board, could be certified for bargaining if the Canada Labour Relations Board has jurisdiction. The circumstances in which salary and wage increases could be put into effect would be in accordance with negotiated agreements, not unilaterally by an employer.

Mr. Ellis: But of course, Mr. Chairman, that strengthens my point. If we were in the position of soundly being able to justify reasonable increases for our staff which would reflect the kind of work they do and be entirely separate from the House of Commons staff, we would then be in a position, I am sure, to obviate the necessity of having bargaining for our particular staff. That is the important thing.

Mr. Speaker: I think it is a good suggestion, Mr. Chairman, and one we will give very serious consideration to and try to see what we can do.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Speaker.

[Traduction]

prendra fin en août prochain. Je pense que ce serait un exercice très valable.

M. le Président: J'y ai beaucoup réfléchi, monsieur le président. C'est une question sur laquelle plusieurs instances m'ont été présentées et la suggestion de M. Ellis me semble tout à fait positive.

M. Lewycky: Je vais simplement ajouter qu'il est vrai que la Loi C-124 ne s'appliquera plus après le 4 août. La recommandation unanime du Comité était qu'à ce moment-là on envisage soit une reclassification soit quelque chose du genre. C'était l'idée derrière l'augmentation salariale. Si ce genre de révision était entrepris ou si l'on essayait d'examiner les échelles, je crois que cela pourrait répondre à certaines de nos préoccupations.

M. Ellis: En toute déférence, monsieur le président, ce que dit M. Lewycky, c'est que nous avons suggéré un certain nombre de chiffres pour lesquels nous n'avions pas de justification. J'aimerais donc maintenant qu'une justification soit présentée au Comité par l'administration, car cela nous aiderait à demander aux commissaires d'établir une échelle salariale convenable à ce moment-là.

M. le Président: Monsieur le président, un certain nombre d'instances ont été présentées à ce sujet. Je comprends le problème et je crois qu'il est réel. J'aurais toutefois une petite remarque à faire, qui ne vise pas du tout à éviter le problème, mais parce que cela me gêne un peu.

Maintenant que nous avons reçu avis de la juridiction de la Commission canadienne des relations de travail, nous ne pouvons changer unilatéralement les salaires et les conditions de travail. La situation ne me plaît pas beaucoup, mais aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il y a des postes qui sont expressément exemptés du fait de leur caractère confidentiel ou de leur niveau de supervision. Il n'existe pas d'exemption de ce genre dans le cas de la Commission canadienne des relations de travail. Il serait donc possible que le personnel des députés, sous l'autorité de la Commission canadienne des relations de travail, puisse être certifié pour négocier si cette commission a juridiction. Les circonstances dans lesquelles les majorations salariales pourraient intervenir devraient être conformes aux conventions négociées et non pas adoptées unilatéralement par un employeur.

M. Ellis: Cela renforce encore ce que je disais, monsieur le président. Si nous pouvions vraiment justifier des majorations raisonnables pour notre personnel. Si ces majorations reflétaient le genre de travail effectué et étaient entièrement distinctes de ce qui est prévu pour le personnel de la Chambre des communes, nous pourrions alors certainement ne pas être obligés d'envisager ce genre de négociations pour notre personnel. C'est ce qui est important.

M. le Président: C'est probablement une bonne suggestion à laquelle nous réfléchissons très sérieusement pour essayer de voir ce que nous pouvons faire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le Président.