

[Texte]

**Mr. Parr:** That is all I have.

**Mr. Keeper:** I would like to know what led to the organizational drive here on the Hill. What were the irritants? What were the concerns people had that led them to the conclusion they needed to organize?

**Mr. Levine:** With all due respect, I think that is a question that would be better posed to the representatives of the Public Service Alliance when they make their representations. It is not our union, and all the information we have is secondhand. From what we know, it was the authoritative actions of the employer that stimulated the interest in collective bargaining.

**Mr. Keeper:** Okay. I assume you are then aware of whatever it was, what irritants there were, that led up to the organizational drive.

**Mr. Levine:** Yes.

**Mr. Keeper:** Does this legislation cover the essential concerns that led up to the organizational drive?

**Mr. Levine:** Not at all.

**Mr. Parr:** I think the points raised about limitations on negotiations on staffing are quite significant. Under this legislation, employees and their unions would not have the opportunity to enter into negotiations with the employer on staffing matters. Further to that, a number of problems fall out in resolution of grievances; because there are certain areas that are precluded from negotiations of contracts, they are not areas that can be arbitrated in grievances. In addition to that, there are further limitations on the right to take issues to grievance and settle them with the employer. So essentially the kinds of things that were raised in the brief are the kinds of problems that we find with this bill need to be addressed.

**Mr. Keeper:** I assume the objective of having some legislation is to provide a regularized way of dealing with relations between the employer and the employees. Do you think the bill we have before us is going to lead to fairness in labour relations on the Hill, and to employees being satisfied with their working conditions here on the Hill?

**Miss Stinson:** I think it is a recipe for quite the opposite. In fact, it does not provide any fairness, because it does not allow for very important concerns of employees to be resolved in an adequate way—for example, the restrictions on what can be taken to grievance adjudication, and restrictions on the issues that can be bargained. I think it is very important for the members here to realize that it does create a recipe for disaster, because what will happen is that employees' frustrations will build and build and build to such a point that they may end up taking the action you seem concerned about preventing in the first place.

[Traduction]

**M. Parr:** Je n'en sais pas davantage.

**M. Keeper:** J'aimerais savoir ce qui a amené cette poussée ou cette envie de se syndicaliser chez les employés de la Colline. Quels sont les éléments qui les ont irrités? Quels sont les problèmes qui les ont amenés à vouloir s'organiser?

**M. Levine:** Je ne voudrais offenser personne, mais je pense qu'il s'agit là d'une question qu'il faudrait poser plutôt aux représentants de l'Alliance de la Fonction publique. Ce n'est pas notre syndicat, et les renseignements dont nous disposons nous viennent d'autrui. D'après ce que nous savons, ce sont les mesures autoritaires de l'employeur qui ont amené les employés à s'intéresser au processus de négociation collective.

**M. Keeper:** Très bien. J'en déduis que vous êtes au courant des problèmes qui ont amené ce changement.

**M. Levine:** Oui.

**M. Keeper:** Le projet de loi couvre-t-il la plupart des questions qui ont débouché sur cette envie de s'organiser?

**M. Levine:** Pas du tout.

**M. Parr:** Je pense que les questions soulevées relativement aux limitations imposées en matière de négociation de questions de dotation sont très importantes. En vertu de ce projet de loi, s'il était adopté, les employés et leur syndicat ne pourraient pas, dans les négociations avec l'employeur, introduire des questions de dotation. Par ailleurs, plusieurs autres problèmes sont écartés par les dispositions en matière de règlement des griefs. Étant donné que certaines questions ne peuvent pas faire l'objet de négociations, certaines questions ne pourront pas non plus être soumises à l'arbitrage. D'autre part, il y a des limites en ce qui concerne les questions pouvant faire l'objet de griefs et pouvant être réglées avec l'employeur. En gros, donc, les problèmes que nous relevons dans notre mémoire sont ceux qui devraient être corrigés dans le projet de loi.

**M. Keeper:** J'imagine que le but de toute loi de ce genre, c'est de mettre en place un système régularisé de relations patronales-syndicales. Pensez-vous que le projet de loi dont nous sommes saisis va amener une équité et une justice meilleures dans les relations de travail à la Chambre et que, s'il est adopté, les employés seront satisfaits de leurs conditions de travail sur la Colline?

**Mme Stinson:** Je pense que ce projet de loi aboutira sûrement à l'opposé. En effet, il n'offre aucune équité, aucune justice, car il ne permet pas de résoudre de façon satisfaisante des questions très importantes qui intéressent les employés... Je songe par exemple aux restrictions en matière d'arbitrage en cas de griefs et aux restrictions sur les questions qui peuvent faire l'objet de négociations. Je pense qu'il est très important que les députés se rendent compte que c'est la recette garantie de catastrophe, car ce qui se passera, c'est que les frustrations des employés s'empileront les unes sur les autres jusqu'à ce qu'ils optent pour la formule que vous semblez vouloir interdire ou empêcher.