

[Text]

• 1602

The Chairman: Shall we get back to work?

If we are ready, ladies and gentlemen, thank you for allowing me that few minutes. These are particularly dear friends whom we have known for a number of years.

Mr. Rodriguez, you have the floor.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman.

I suppose I should preface what I have to say and the questions I have to ask. I cannot understand why the government would have chosen the PSSRA as the model for their bill. It seems to me I have a memory of post office workers who were under the provisions of the Public Service Staff Relations Act and it created no end of disunity and bickering, largely because the provisions of the Public Service Staff Relations Act were quite limiting.

Technological change, for example, job classification, staffing, occupational health and safety—all of these matters which are in the modern workplace are extremely important to employees. I cannot imagine why any government or private employer would deliberately put in place a set of rules that, right from scratch, heighten the atmosphere for confrontation. Why would you do that? You had another model. You had the Canada Labour Code. Why would you not have chosen the Canada Labour Code as your model for Bill C-45? It provides a far wider scope for employees to feel that they are in fact getting a fair shake in the workplace.

• 1610

Mr. Hnatyshyn: Mr. Rodriguez, I pay tribute to the fact that you have been long an advocate and spokesperson for the trade union movement and workers. I acknowledge that. I want to tell you that, each in our own perspectives, I hope we are trying to accomplish something which will in fact be to the benefit of workers generally, and particularly to the workers on Parliament Hill.

When I reviewed the situation to make recommendations to the government I looked back at the most recent advice I had received. That was the all-party recommendation from parliamentarians who had indicated that they thought this was the appropriate method of operating. In looking at what was involved there it also occurred to me that maybe there was some additional basis and additional protection that we could afford to employees of the Hill. For example, this bill provides for all employees of the Hill minimum standards that are contained in the Canada Labour Code, which you refer to. It includes reference to such things as hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, leave for child care responsibilities, bereavement leave, termination of employment advance notice, severance pay, garnishment protection from discipline, sick leave protection from discipline and unjust dismissal, payment of wages and sexual harassment.

[Translation]

Le président: Êtes-vous prêts à reprendre le collier?

Mesdames et messieurs, je vous remercie de m'avoir accordé ces quelques minutes. Ce sont des amis de longue date qui me sont particulièrement chers.

Monsieur Rodriguez, vous avez la parole.

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président.

Je suppose que je devrais préfacier et mes remarques et mes questions. Je ne comprends pas pourquoi le gouvernement a choisi de modéliser ce projet de loi sur la Loi des relations de travail dans la Fonction publique. Je me souviens des employés des postes qui relevaient de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ce qui a donné lieu à des litiges et à des chamailleries interminables, parce que les dispositions de cette loi étaient en grande partie trop limitatives.

Les mutations technologiques, la classification des emplois, la dotation du personnel, la santé et la sécurité au travail, ce sont là des questions qui, de nos jours, sont d'une importance capitale pour les employés. Je ne comprends pas pourquoi un gouvernement ou un employeur du secteur privé voudrait élaborer un ensemble de règles qui, dès le départ, contribueraient à favoriser la confrontation. Pourquoi? Vous auriez pu vous inspirer d'un autre modèle. Du Code canadien du travail, par exemple. Pourquoi n'avoir pas choisi le Code canadien du travail comme modèle? Ce code donne davantage l'impression aux employés d'être mieux respectés.

M. Hnatyshyn: Monsieur Rodriguez, je sais que vous vous faites depuis longtemps le porte-parole du mouvement syndical et des travailleurs en général. Je le sais. Mais chacun à notre manière, nous essayons d'accomplir quelque chose qui sera tout à l'avantage des travailleurs en général et des employés de la Colline en particulier.

Lorsque j'ai examiné la situation en vue de proposer des recommandations au gouvernement, j'ai examiné les conseils les plus récents que j'avais reçus. Parmi ceux-ci, figurait la recommandation adoptée par les trois partis politiques qui estimait que c'était ainsi qu'il fallait procéder. En examinant la situation, je me suis dit que l'on pourrait accorder d'autres mesures de protection aux employés de la Colline. Par exemple, ce projet de loi accorde aux employés de la Colline les normes de travail minimales qui figurent dans le Code canadien du travail, dont vous parlez. Parmi ces normes, citons les heures de travail, le salaire minimum, les congés annuels, les congés fériés, les congés pour décès dans la famille, les préavis de cessation d'emploi, les indemnités de cessation d'emploi, les mesures de protection salariale pour sanction disciplinaire, les congés de maladie, les mesures de protection contre toute sanction disciplinaire ou renvoi injuste, le versement des salaires et le harcèlement sexuel.