

[Texte]

The reference is "Fair representation". It's right at the top.

Mr. Edwards: Yes, I see the clause and perhaps I can ask my colleague Jean-Guy Fleury to respond to you.

Ms Langan: Maybe I can frame the question. What I'd like to ask, in addition to clarification, is this:

(2) No employee organization, or officer or representative of an employee organization, that is the bargaining agent for a bargaining unit shall act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any employee in the unit.

Does this mean that the alliance or PIPS or any other union has to satisfy every member in the union? How does this work? What happened to majority rule? This is the kind of clarification I would like to have, because as you know, in the principle of the democratic system you cannot. . . We can sit here and we'll have half of the room disagree, if you guys win—and you will because you have the numbers—does that mean that I'm satisfied? Not at all. So I think we need some very specific clarification of that clause.

Mr. Fleury: The provisions as such exist in other jurisdictions, more particularly in Ontario, Quebec and British Columbia. It is not a question of bringing forward the democratic process of unions. What you are looking at is a possibility of a union member to ask an independent staff relations board to look into decisions taken that could be considered arbitrary, and I am going to give you an example. I would suggest that if the unions had by-laws that through conventions, democratic processes, and resolutions, were passed, and a bargaining committee and what have you, they probably would certainly meet the test of fair representation.

• 1010

I think what it is there is like what we have in checks and balances on the management side, a possibility of arbitrariness being used, a possibility maybe of two unions merging together and having difficulties doing the merger, a possibility of individuals wanting their grievances to go to adjudication or a third party. As you know, bargaining agents, in terms of defending grievances to the third party, must sign the authorization because they are the bargaining agents.

An individual member may find that they have a right that was not being given to them because of the way in which the decision was rendered. That is basically what stands behind the fair representation. It is in the Canada Labour Code.

In discussions with the unions, if I may, and I will be more particular here—

Ms Langan: So what this clause really is is the responsibility of the union to represent the member—

Mr. Fleury: Yes.

[Traduction]

Il s'agit de «Représentation». C'est dans la marge.

M. Edwards: Oui, je vois de quoi il s'agit et peut-être pourrais-je demander à mon collègue Jean-Guy Fleury de vous répondre.

Mme Langan: Je vais d'abord vous poser la question, car en effet, ce n'est pas seulement un éclaircissement que je vous demande:

(2) Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

Est-ce que cela signifie que l'Alliance, l'Institut professionnel ou n'importe quel autre syndicat doivent accéder aux désirs de chaque membre du syndicat? Comment cela fonctionne-t-il? Que devient la règle de la majorité? C'est ce que je voudrais qu'on m'explique car, comme vous le savez, d'après les principes du système démocratique, on ne peut pas. . . Nous pouvons discuter entre nous, la moitié n'étant pas d'accord, et si vous gagnez, et c'est vous qui allez gagner car vous êtes plus nombreux, est-ce que je serai convaincue pour autant? Absolument pas. Il faut absolument éclaircir cet article.

M. Fleury: Les dispositions existent dans d'autres sphères de compétence, et en particulier en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. On ne remet pas en question les procédures démocratiques des syndicats. En fait, on veut permettre à un membre d'un syndicat de demander à une commission indépendante des relations de travail de se prononcer sur des décisions qui pourraient être considérées comme étant arbitraires. Je vais vous donner un exemple. Si les syndicats avaient des règlements qui leur permettent de signer des conventions, de suivre les procédures démocratiques et d'adopter des résolutions et de passer par des comités de négociation, ce genre de choses, certainement, ils répondraient aux critères de la représentation équitable.

En fait, cette disposition ressemble aux poids et aux contre-poids qui existent du côté du patronat, elle prévoit la possibilité de décisions arbitraires, la possibilité que deux syndicats rencontrent des problèmes au moment de fusionner, la possibilité pour des personnes à titre individuel de soumettre leur grief à un arbitre ou à une tierce partie. Comme vous le savez, lorsque les agents de négociation défendent des griefs devant des tierces parties, ils doivent signer l'autorisation en leur qualité d'agents de négociation.

Une personne peut penser qu'on a outrepassé ses droits à cause de la façon dont une décision a été rendue. Voilà ce qu'on entend par représentation. Cela figure dans le Code du travail du Canada.

Lors de discussions avec les syndicats, si vous permettez, et je vais entrer dans les détails. . .

Mme Langan: Autrement dit, cette clause porte en fait sur la responsabilité d'un syndicat de représenter un membre. . .

M. Fleury: Oui.