

ORDRES INSCRITS AU NOM DU GOUVERNEMENT

[Traduction]

LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT

MESURE D'ÉTABLISSEMENT

La Chambre reprend l'étude interrompue le vendredi, 1^{er} novembre, de la motion de M. Hnatyshyn: Que le projet de loi C-45, concernant les relations collectives entre employeur et employés au Sénat et à la Chambre des communes, soit lu pour la 2^e fois et renvoyé à un comité législatif.

M. Les Benjamin (Regina-Ouest): Monsieur le Président, avant que le chrono ne se mette en marche, je voudrais savoir combien de temps il me reste. On ne me l'a pas dit vendredi.

M. le Président: On me dit qu'il reste dix minutes au député, heure solaire ou heure avancée.

M. Hnatyshyn: Quelles bonnes nouvelles allez-vous nous annoncer?

M. Benjamin: Monsieur le Président, je suis heureux de reprendre là où je me suis arrêté vendredi dernier, à savoir les droits fondamentaux des employés du Parlement en ce qui concerne la négociation collective, le droit de grève, et toutes ces choses qu'on retrouve dans les lois du Canada et des provinces, même dans les règlements des municipalités, des choses qui sont d'ores et déjà acquises. Pourtant, ils sont nombreux les travailleurs, dont ceux du Parlement, qui ne jouissent pas de ces droits, et le gouvernement a décidé d'en concéder à ces derniers au moins quelques-uns.

Le droit de négocier ne porte pas uniquement sur les heures de travail, la rémunération, les congés, etc.; il inclut aussi les conditions de travail. Depuis que je suis ici, soit depuis octobre 1968, il est arrivé trop souvent que, selon le caprice d'un surveillant ou d'un cadre inférieur ou moyen, des employés qui sont ici depuis un certain temps ont été oubliés à l'occasion de nominations, de reclassifications, de mutations ou de promotions. Il semble bien qu'on n'ait tenu aucun compte d'eux ou qu'on laisse leurs supérieurs immédiats décider, comme bon leur semble, de leur sort.

Je vais donner un exemple qui illustre bien mon propos. Un poste de technicien supérieur était disponible au Parlement dernièrement. Plusieurs employés ont demandé si un concours avait été organisé. On leur a répondu que non. Mais on a fait appel au mari d'une gestionnaire dans une autre section de ce même service pour combler temporairement le poste en question. Un concours est effectivement tenu plusieurs mois plus tard. Le mari, qui a maintenant acquis l'expérience nécessaire, obtient le poste en permanence et on refuse aux autres employés le droit d'interjeter appel. Aucun employeur, qui se respecte, ne tolérerait une procédure aussi fortuite ou discrétionnaire, dont ni vous, monsieur le Président, ni le ministre responsable ni moi n'avons entendu parler et qu'à plus forte raison nous ne connaissons pas. Aucun député ne tolérerait que les employés de son bureau soient traités ainsi, encore moins les employés de la Chambre des communes.

Il y aurait aussi, semble-t-il, plusieurs employés de soutien qui occupent des postes de surveillant à titre provisoire. Certains, qui détiennent ce poste depuis deux ans et d'autres depuis sept ans, ont appris qu'ils étaient rétrogradés de deux

Relations de travail au Parlement—Loi

échelons et que leur rémunération allait tomber de \$21,000 à \$17,000. Mais pendant tout ce temps, d'autres surveillants, qui travaillent déjà, sont embauchés dans ce même service sans qu'aucun concours ne soit tenu. Et on refuse tout droit d'appel à l'intérieur du service en question.

Je n'ai cité que deux des 14 exemples que j'ai en main. Je suis sûr que mes collègues, des deux côtés de la Chambre, en ont d'autres eux aussi. C'est un droit parmi d'autres qu'on refuse actuellement aux employés du Parlement du Canada, un droit que la Chambre des communes doit leur donner. Il faut prévoir dans une convention collective les questions de l'attribution des postes, des mutations et des formalités administratives pour leur permettre de les négocier de façon méthodique. Il faut le faire pour éviter que quelqu'un n'engage le beau-frère d'un autre simplement parce qu'il est facile de licencier certains employés et de ne pas en rappeler d'autres parce qu'ils n'ont aucun moyen de recours. C'est un déni de justice fondamentale sans parler des lois qui s'appliquent aux autres en matière de négociation collective et de conditions d'emploi.

● (1650)

Là encore, je dois citer en exemple l'expérience de ma propre province. En Saskatchewan, les trois partis politiques ont été au pouvoir et les employés ont le droit de négociation collective depuis 1947. Même s'il y a eu des conflits, des grèves et des désaccords, ceux-ci ne représentent que 2 ou 3 p. 100 des problèmes qui se sont posés. Dans la grande majorité des cas, les parties ont pu se mettre d'accord grâce à la négociation. Des conventions ont été négociées chaque année pour les employés de tous les ministères et pour chaque employé, que ce soit dans le groupe technique ou professionnel ou dans celui des services, et ce, depuis près de 40 ans. A l'occasion, les employés d'une société d'État se sont mis en grève. D'autres fois, certains fonctionnaires ont fait la grève du zèle. Soit dit en passant, je pense toujours que la grève du zèle est une sacrée bonne tactique en cas de désaccord avec un employeur. Lorsque les employés appliquent à la lettre les règles établies par l'employeur, ils peuvent bloquer tout le travail dans un bureau ou une entreprise. Le fait que ce soit possible dans les secteurs privé et public nous donne une idée des règles établies par certains employeurs.

Le gouvernement ne s'engage pas à fond dans cette affaire. Il veut que les employés de la Colline donnent l'impression d'être égaux aux travailleurs des autres secteurs de la Fonction publique et du secteur privé. Cependant, ces employés ne seront pas tout à fait égaux aux autres. Les autres auront plus qu'eux, mais le gouvernement veut leur donner un semblant d'égalité.

J'admets que le projet de loi comporte certaines dispositions positives qui contribueront à faire profiter les employés de la Colline de droits qui leur étaient depuis longtemps refusés. Mais franchement, je trouve que le gouvernement actuel et ceux qui l'ont précédé se sont trop inquiétés des répercussions qu'une telle mesure pourrait avoir. L'expérience qu'en ont faite les municipalités et certaines provinces a été loin d'être aussi mauvaise qu'on le craignait. Je me rappelle que les autorités de la Saskatchewan croyaient dans les années 1940 que ce serait une idée horrible que d'accorder des droits à la négociation collective aux fonctionnaires et aux employés de l'Assemblée