

[Texte]

You know the difficulty we had, even in the last round of collective bargaining, when we had 27 groups. We had negotiations going on in Ottawa for five straight weeks in February and early March; four of those groups—actually three, but it turned out to be four combined—did not accept the general settlement. We had all kinds of difficulty because the employer made an error with regard to designation. Three appeals of different board decisions went to the Federal Court. We were able to get the matter resolved only because the Federal Court agreed to expedite the hearing, but even then the resolution took over three months. As I understand it, only now are we coming to the concluding chapters of the dispute in the House of Commons.

If you go on from there, the impact on individuals. . . Within our process the adjudication of grievances is not submitted by the unions, but by the individual employees, sometimes with support of their union, sometimes without the support of their union. In other cases, there are circumstances in which it is not necessary to be a member of the union to submit a grievance. You could be outside the collective bargaining process entirely, yet have the right to submit a grievance to adjudication.

An additional step will inevitably create additional cost of appeal, since it is not unreasonable for those employees to want to access the entire process. In some instances this cost would have to be borne by the individual, and I contend that this situation has the potential of preventing many individuals from fully protecting their rights under the act.

If that additional level of appeal is put in place, then the balance of fairness in the system will shift dramatically in favour of the employer in this instance. Why? Because the employer is the Treasury Board of Canada, and the employer has, whether we like it or not, almost limitless resources to pursue matters through the court. Individual employees are very limited by the resources they have—and many of the small unions perhaps are likewise limited.

Before I close I want to make another point I think is important. It is with regard to the distinctiveness of labour boards and the ongoing relationship between ourselves and the parties involved.

Perhaps unlike many other administrative tribunals, we do not deal with separate and isolated incidents or disputes. We deal with an ongoing relationship on an ongoing basis. We administer the ongoing relationship, and the way we do so is designed to provide an environment that will avoid labour disputes, that will assist in the resolution of those disputes. Additional delay and additional cost can only serve to create resentment and undermine the relationship, to the detriment of everyone involved.

In closing, I want to tell you a little bit of the history of this board. I went to the board three years ago, as most of you will know, and I had one objective: to make a system

[Traduction]

Vous savez le mal que nous avons eu lors des dernières négociations collectives, avec les 27 groupes en cause. Les négociations se sont poursuivies pendant cinq semaines d'affilée à Ottawa en février et mars derniers. Quatre de ces groupes—en fait trois, mais cela faisait quatre en tout—n'ont pas accepté l'accord conclu. Nous avons eu des tas de difficultés car l'employeur avait fait une erreur de désignation. Trois appels de décisions rendues par la Commission furent interjetés devant la Cour d'appel fédérale. Nous n'avons réussi à résoudre le problème que parce que la Cour fédérale a accepté d'entendre rapidement ces appels, mais cela a tout de même pris trois mois. Et si je comprends bien, le litige avec la Chambre des communes n'est en train de se conclure que maintenant.

Cela dit, l'impact ressenti par. . . Selon le système en vigueur, ce ne sont pas les syndicats qui demandent le règlement de griefs, mais les employés eux-mêmes, qui le font parfois avec l'appui de leur syndicat et parfois sans cet appui. Dans certains autres cas, il n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour recourir à la procédure de grief. Vous pouvez ne pas être assujéti au processus de négociation collective et avoir quand même le droit de recourir à la procédure de grief.

Ajouter une étape supplémentaire entraînera inévitablement une hausse du coût d'appel, puisque les employés touchés voudront se prévaloir de leurs pleins droits. Dans certains cas, ces dépenses devront être engagées par l'employé lui-même et j'estime que cela pourrait empêcher certains d'entre eux de profiter pleinement de la protection que leur accorde la loi.

Si cette nouvelle procédure d'appel est adoptée, c'est l'employeur qui en tirera le plus d'avantages. Pourquoi? Parce que l'employeur est, en l'espèce, le Conseil du Trésor du Canada, et ce dernier, que cela nous plaise ou non, peut sans compter ou presque, poursuivre toute question devant les tribunaux. Les ressources des employés sont très limitées de même que celles d'un grand nombre de petits syndicats.

Avant de conclure, permettez-moi de faire une autre observation que j'estime importante. Elle porte sur le caractère unique des commissions de relations de travail et des rapports que nous entretenons avec les parties en cause.

Contrairement à de nombreux autres tribunaux administratifs peut-être, nous ne nous occupons pas d'incidents ou de conflits isolés. Nous entretenons des rapports continus et constants avec les parties en cause. Nous administrons ces rapports et nous le faisons afin d'éviter tout conflit de travail, afin de créer un climat qui permettra de résoudre ces conflits. De nouveaux retards et une hausse des coûts ne feront que créer du ressentiment et compromettre ces rapports, au détriment de tous ceux qui sont en cause.

En conclusion, permettez-moi de vous dire quelques mots à propos de cette Commission. Comme la plupart d'entre vous le savent, j'ai été nommé président de la