

composerait d'un président, d'un vice-président, et d'au plus huit membres, dont quatre représentant les intérêts des employés et quatre représentant les intérêts des employeurs.

Les fonctions premières du comité porteraient sur la détermination d'unités de négociation convenables et sur la certification des agents de négociation; sur le retrait de certification aux agents de négociation dans certaines circonstances définies; sur l'audition et les enquêtes au sujet de plaintes portant sur la violation de dispositions des statuts se rapportant aux droits fondamentaux et aux prohibitions. Ces derniers articles ont déjà été discutés.

M. WALKER: Puis-je poser une question? Le comité se composera d'au moins six, et d'au plus dix membres; est-ce vrai?

M. LOVE: Cela est correct.

M. LOVE: Les fonctions que j'ai déjà mentionnées sont le partage d'à peu près tous les comités de relation de travail. Le comité devrait de plus avoir la responsabilité de fournir de l'aide administrative à d'autres tiers partis indépendants, comme par exemple le tribunal d'arbitrage pour la fonction publique, les conciliateurs et les comités de conciliation, ainsi que les juges. En accomplissant ses devoirs, le Comité serait doué de pouvoirs comparables à ceux des comités de relations de travail dans d'autres domaines, y compris le pouvoir de faire des règlements.

Monsieur le président, voilà mes commentaires d'introduction sur ce groupe d'articles.

M. BELL (*Carleton*): Pourquoi ne pas fixer un nombre standard à la place de ces restrictions de pas moins de quatre et pas plus que huit? Il me semble que cela accorde la possibilité de pouvoir changer le nombre de membres au bon plaisir de l'employeur. Lorsqu'un problème se pose, ils pourraient bien décider de nommer un autre représentant des employés (pour ne pas dire un mouchard) afin d'aider à régler une situation à l'avantage de l'employeur.

M. LOVE: Monsieur le président, je ne peux que déclarer qu'à mon avis tel n'est pas le but de cet article. Il existe une abondante jurisprudence dans d'autres règlements de relations du travail portant sur le genre de flexibilité que cette section accorde. Je crois que cette flexibilité a pour but de fournir quelque façon de changer le nombre de membres du comité, de manière à l'adapter à la tâche.

En Ontario, par exemple, la loi prévoit la présence d'un président, d'un vice-président, d'un ou plusieurs adjoints au vice-président, et d'un nombre de membres aussi grand que le lieutenant-gouverneur en conseil jugera à propos, avec le même nombre de représentants pour les deux partis. Je crois qu'en Ontario, pour continuer avec cet exemple, le nombre de membres sur les comités a été augmenté afin de pouvoir partager le comité pour s'occuper de la tâche qui va en s'augmentant.

M. BELL (*Carleton*): Ce problème pourrait être prévenu si l'on exigeait une consultation avec les organisations d'employés. Je crois que plusieurs des mémoires qui nous ont été présentés ont mentionné ce point. L'un dont je me souviens en particulier est celui présenté par l'Institut professionnel, qui suggérait qu'il devrait y avoir consultation précédant les nominations. Quelle est votre attitude au sujet de ces représentations?

M. LOVE: Monsieur le président, je ne puis que dire que cela me semble ne présenter qu'un intérêt spéculatif en ce moment puisque, à ce que je comprends, des consultations avec les principales organisations d'employés sont déjà en cours au sujet de la composition du comité et des nominations à ce comité, en