

*[Text]*

I will now speak about contracting out, which is a subject very dear to the heart of translators in the federal government. The Federal Treasury Board often contracts out work in form only and keeps substantive control over its dependent contractors. This has occurred with a significant number of freelance translators that are, in effect, employees of the federal government. The Supreme Court of Canada has held that, absent a specific appointment by the Public Service Commission, such dependent contractors cannot be considered to be officially employed in the public service. These same dependent contractors may not organize under the Canada Labour Code, as that legislation does that apply to employees of the Crown. To remedy this problem, it is submitted that the Treasury Board be prohibited from contracting out work to dependent contractors.

I have a few words about the grievance procedure. Bill C-26 proposes that employees of employers are not listed in Part I of Schedule I of the PSSRA, may not refer to adjudication grievances concerning termination employment or demotion, absent a specific right contained in a collective agreement. For us, this concerns mainly the employees of the Advisory Council on the Status of Women. If arbitration is the selected method of dispute resolution, Bill C-26 provides that the collective agreement arising out of the arbitral award cannot contain such a right. In this scenario, such employees are left absolutely unprotected. Employees of Part I, Schedule I employers, do not face these obstacles as they have a statutory right to refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion.

We are proposing that all employees of the public service be given equal rights to refer issues of termination and demotion to adjudication, irrespective of whether the employee is employed by a Part I, Schedule I employer.

Under definition of merit, Section 10 of the Bill adds a subsection 2 to the existing Section 10 of the Public Service Employment Act. This new subsection in our view essentially contradicts the existing section, because it allows the commission to remove the need for comparing candidates before appointing according to merit and, therefore, to sanction all forms of patronage. In our opinion, section 10 of the Bill is incompatible with the concept of an efficient and equitable public service.

*[Traduction]*

Je vais maintenant parler du recours à la pige, sujet qui tient beaucoup à coeur les traducteurs du gouvernement fédéral. Le Conseil du Trésor donne souvent du travail à des personnes qui ne sont des pigistes que de nom parce qu'elles continuent d'être assujetties aux conditions dictées par l'employeur. Cela s'est produit dans le cas de nombre de traducteurs pigistes qui, en pratique, sont des employés du gouvernement fédéral. La Cour suprême du Canada a décidé récemment qu'en l'absence d'une nomination précise faite par la Commission de la fonction publique, ces entrepreneurs «dépendants» ne pouvaient être considérés comme étant officiellement des employés de la fonction publique. Ces entrepreneurs «dépendants» n'ont pas le droit de se syndiquer en vertu du Code canadien du travail, puisque cette loi ne s'applique pas aux employés de la Couronne. Pour résoudre ce problème, nous proposons qu'il soit interdit au Conseil du Trésor de céder du travail à contrat à des entrepreneurs «dépendants».

J'ai quelques mots à dire au sujet de la procédure de griefs. Le projet de loi C-26 prévoit que les fonctionnaires travaillant pour des employeurs qui ne sont pas mentionnés à la partie I de l'annexe I de la LRTFP n'ont pas le droit de renvoyer à l'arbitrage les griefs portant sur un congédiement ou une rétrogradation, à moins que ce recours précis ne soit contenu dans leur convention collective. Pour nous, cela concerne principalement les employés du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Le projet de loi prévoit que, si l'arbitrage est le mode de règlement des différends choisi, la convention collective établie par décision arbitrale ne peut contenir un tel droit. Dans les circonstances, ces fonctionnaires se retrouvent sans aucune protection. Les fonctionnaires qui travaillent pour des employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I ne sont pas traités de cette manière, puisqu'ils ont le droit de renvoyer en arbitrage les griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation.

Nous proposons que tous les fonctionnaires fédéraux jouissent des mêmes droits en ce qui concerne le renvoi à l'arbitrage des griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation, même s'il s'agit d'un employeur mentionné à la partie I de l'annexe I.

Au sujet de la définition du mérite, l'article 10 du projet de loi ajoute à l'actuel article 10 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique un paragraphe qui, à toutes fins pratiques, contredit l'actuel article 10 puisqu'il permet à la Commission de la fonction publique d'approuver la nomination d'un fonctionnaire dont le mérite n'aura pas été mesuré par rapport à aucune autre personne et, donc, d'autoriser le favoritisme sous toutes ses formes. À notre avis, l'article 10 du projet de loi est incompatible avec le concept d'une fonction publique équitable et efficiente.