

*[Text]*

Parliament Hill, those procedures would probably not be in place today.

• 1115

Staffing provisions in CUPE workplaces require seniority to be a factor in determining such matters as transfers, promotion, lay-off and recall. They also clearly set out requirements for job posting and competition procedures and the matter of probation for new employees. Procedures for discipline and discharge are based on the principle of progressive discipline, allowing employees an opportunity to correct the behaviour or performance complained of and to grieve improper discipline.

Taken as a package, this kind of staffing procedure restricts the capacity for arbitrary and inequitable employment practices. We find it difficult to conceive what fears may have prompted the authors of Bill C-45 to close the door on these kinds of healthy labour relations. Our next recommendation, therefore, is that subclause 55.(2) of the bill be deleted.

Fourthly, on the limits of the scope of grievance resolution, subclause 62.(1) of the bill would seem to give individual employees a broad scope for grievance action, but that scope is severely restricted once the grievance moves beyond the consultation stages into adjudication. First, it should be clear that grievances arising from all those issues excluded from the scope of bargaining by this bill will not be permitted to be referred to third-party adjudication. Any employer impropriety in staffing, organization of the workplace, job descriptions and classifications will be shielded from review by an independent third party.

In addition, discipline grievances that fall short of financial penalty, suspensions or discharge, and grievances arising from discharge for alleged incompetence or incapacity will not be matters for adjudication. Committee members should realize the danger of disguised and potentially inappropriate discipline in discharge for alleged incompetence. Consistent with the principle of progressive discipline, employees must be given the opportunity to correct the incapacity of concern to the employer and to grieve disciplinary decisions arising from the alleged incompetence. No less important, employees must have the right to grieve discipline that falls short of the penalties enumerated in this bill. CUPE locals have found that a good many discipline grievances launched by members relate to actions that fall short of financial penalty or job loss.

We are concerned that both the grievance and arbitration procedures are restricted to individual employee grievances. Unions would be precluded from launching group grievances

*[Translation]*

tes qui, d'après ce projet de loi, s'appliqueront au syndicat du Parlement, ces procédures n'existeraient probablement pas aujourd'hui.

Les modalités de dotation en vigueur dans les lieux de travail du SCFP exigent que l'on tienne compte de l'ancienneté dans les décisions concernant les mutations, l'avancement, les mises à pied et les rappels. Elles précisent également les exigences touchant l'annonce des postes, les concours et les périodes de probation des nouveaux employés. Les procédures relatives aux mesures disciplinaires et au renvoi sont fondées sur le principe des mesures progressives qui donnent à l'employé l'occasion de corriger le comportement ou le rendement dont l'employeur se plaint ou de présenter un grief si les mesures disciplinaires prises à son endroit sont inacceptables.

Ensemble, ces mesures de dotation empêchent les pratiques arbitraires et injustes. Nous arrivons difficilement à imaginer les craintes qui ont pu inciter les auteurs du projet de loi C-45 à refuser l'implantation de ce genre de relation syndicale patronale des plus saines. Nous recommandons par conséquent que le paragraphe 55.(2) du projet de loi soit supprimé.

Quatrièmement, en ce qui concerne les limites du champ d'application de la procédure de règlement des griefs, le paragraphe 62.(1) du projet de loi semble donner à chaque employé une assez grande liberté de manoeuvre en ce qui concerne la présentation de griefs. Mais cette liberté est très limitée dès que l'on passe de l'étape de la consultation à celle de l'arbitrage. Premièrement, il est clair que les griefs portant sur toutes les questions qui, en vertu du projet de loi, ne peuvent être négociés, ne pourront être renvoyés à l'arbitrage par un tiers. Toute irrégularité de la part de l'employeur en matière de dotation, d'organisation des lieux de travail, de description des postes et de classification échappera donc à un examen par un tiers.

De plus, les griefs portant sur des mesures disciplinaires autres que les sanctions pécuniaires, la suspension ou le congédiement, ainsi que les griefs présentés par suite d'un congédiement pour cause d'incompétence ou d'incapacité ne pourront être renvoyés à l'arbitrage. Les membres du Comité devraient se rendre compte du danger d'appliquer des mesures disciplinaires détournées et éventuellement inappropriées dans les cas de renvoi pour prétendue incompétence. Conformément aux principes des mesures disciplinaires progressives, les employés doivent avoir la possibilité de corriger l'inaptitude qui préoccupe l'employeur et de présenter un grief au sujet de mesures disciplinaires prises pour prétendue incompétence. De plus, et cela est tout aussi important, les employés doivent avoir le droit de présenter des griefs au sujet de mesures disciplinaires qui ne correspondent pas aux sanctions énumérées dans le projet de loi. Les sections locales du SCFP ont constaté que les griefs portant sur des mesures disciplinaires ont souvent trait à des mesures autres que les sanctions pécuniaires ou le congédiement.

Nous déplorons aussi que les procédures de griefs et d'arbitrage soient limitées à des griefs individuels. En effet, les syndicats ne pourraient présenter de griefs collectifs dans les