

Relations de travail au Parlement—Loi

La question de la représentation des travailleurs de la Colline devient parfaitement claire maintenant que nous voyons l'Alliance de la Fonction publique pousser à l'organisation des travailleurs et chercher à faire établir par le Conseil canadien des relations de travail que le personnel du Parlement soit considéré comme faisant partie d'une entreprise fédérale de façon à être régi par les dispositions du Code canadien du travail.

● (1640)

Que dire du fait que la réaction du gouvernement à cela a été de transposer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour ces employés? De cette matière leur droit à la négociation collective est limité de diverses façons extrêmement importantes. Ces travailleurs peuvent très bien avoir l'impression d'avoir des droits garantis alors qu'en fait dans toutes sortes de domaines vitaux ils n'ont pas la protection nécessaire. Je trouve que c'est une forme d'institutionnalisation de l'hypocrisie dont n'importe quel gouvernement devrait avoir honte. Je défie mes collègues d'en face de réfléchir sérieusement à cette question. Je les défie de se demander s'il est juste d'exiger des employeurs du pays des normes élevées alors que nous sommes prêts à accepter toutes sortes d'abus de traitement vis-à-vis de ceux qui travaillent pour nous quotidiennement.

Pendant la période réservée aux questions et observations, mon collègue de Nickel Belt a rappelé au député de Papineau (M. Ouellet) et à tous les députés à la Chambre que les abus à l'endroit des travailleurs sur la colline du Parlement ont prêté à controverse depuis un an et même davantage. Il a fait remarquer qu'on avait révélé publiquement des soupçons, des rumeurs et des allégations qui ne faisaient que circuler auparavant. Certains des pires cas d'abus relèveraient du harcèlement sexuel et du favoritisme et du népotisme; de telles allégations sont devenues monnaie courante sur la colline.

Mon collègue de Nickel Belt avait tout à fait raison de signaler qu'après avoir gouverné durant la majeure partie des deux dernières décennies, les libéraux avaient introduit le Code canadien du travail mais s'étaient contentés de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour les fonctionnaires. Ils n'ont pas vraiment réalisé de réforme de la loi ni offert de protection pour les travailleurs sur la Colline.

Il vaut la peine de voir quels ont été certains des résultats de cette négligence à légiférer. Je signalerai les cas suivants parmi un certain nombre de cas que nos employés ont dénoncés. Un poste de cadre était devenu vacant dans un service technique. Plusieurs employés ont voulu savoir quand se tiendrait le concours pour combler le poste. Il n'y a pas eu de concours. Puis le mari du chef d'une autre section du même service vint combler le poste—sur une base temporaire, bien sûr. On finit par annoncer un concours plusieurs mois plus tard. Le mari qui avait maintenant acquis de l'expérience fut embauché à titre permanent, et le grief présenté par les employés du service pour en appeler de ce cas de népotisme institutionnalisé fut rejeté.

Le cas suivant s'est produit dans un service de soutien dans lequel plusieurs employés occupaient des postes de surveillants à titre intérimaire. Ils exerçaient ces fonctions intérimaires depuis sept, cinq, trois et deux ans respectivement. On a dit à ces personnes qu'elles seraient rétrogradées de quatre échelons. Leur traitement a chuté de \$21,000 à \$17,000 par an. Au cours de la même période, de nouveaux surveillants ont été engagés sans concours. Lorsque les anciens surveillants suppléants ont

essayé de faire des appels, ceux-ci ont été rejetés. C'est de l'abus, surtout dans le cas d'une personne qui occupe un poste de surveillant à titre de suppléant depuis sept ans. C'est révoltant, il n'y a pas de doute.

L'exemple suivant vient du service d'imprimerie. Le personnel de la Colline sait très bien que l'on n'engage plus. En fait, certains employés de ce service ont été mutés dans d'autres services fédéraux ou bien on leur a offert une prime pour prendre une retraite anticipée. On a toutefois engagé du personnel occasionnel dans ce service et dans un cas au moins, il existe un lien de parenté étroit avec la haute direction de ce service. Une fois de plus, cet abus à l'endroit d'employés expérimentés du service peut s'expliquer en partie par le népotisme.

Le cas suivant concerne les employés d'un service technique, qui ont été obligés de suivre des cours de formation pendant leurs congés ou pendant les fins de semaine, sans rémunération. Lorsqu'ils protestèrent, on leur a dit que les cours de formation étaient obligatoires et qu'ils n'avaient pas le choix. Des décisions aussi arbitraires de la part de surveillants montrent ce qui risque d'arriver aux travailleurs qui n'ont pas les droits qu'ils devraient avoir à titre d'employés: c'est une situation révoltante.

Je voudrais donner un dernier exemple des abus qui se sont produits. Un programme d'aide aux employés avait été mis en place pour le personnel de la Chambre des communes afin de leur offrir une soupape de sûreté. Compte tenu des exemples que je viens de citer, cette soupape était certainement nécessaire. Grâce à ce programme, les employés pouvaient faire appel à un conseiller compétent pour résoudre leurs problèmes personnels, de façon confidentielle. Au début de 1985, le conseiller a été congédié, son poste a été aboli et ce programme a été placé sous la responsabilité des infirmières. Un appel présenté au Président pour demander le rétablissement de ce poste a été rejeté. Le bureau du Président et l'administration de la colline du Parlement n'ont tenu aucun compte des pétitions signées par 1,500 employés. Je signale qu'il y avait en tout environ 3,600 employés sur la colline, du moins en 1984-1985 et que le chiffre de 1,500 représentait donc près de la moitié de l'effectif total.

Compte tenu des abus qui se sont produits et de ceux qui se produiront encore si les gestionnaires n'ont pas de comptes à rendre et que les employés ne peuvent pas interjeter appel, je voudrais examiner certaines des dispositions du projet de loi à l'étude. L'amendement à la motion propose le renvoi à un mois de cette mesure, ce qui pourrait la torpiller. J'ai relevé plusieurs lacunes en ce sens que le projet de loi ne permet pas de régler le problème de la classification. J'ai déjà signalé certaines des faiblesses de cette mesure. Néanmoins, l'article 5(3) empêcherait de négocier à l'égard des problèmes reliés à la classification. Aucune disposition ne permet au syndicat des employés de négocier les descriptions de fonctions, les salaires ou encore l'évaluation des tâches. La loi n'a pas permis de répondre aux nombreuses doléances des employés, lesquelles n'ont fait qu'augmenter au cours des années, au sujet de la classification des postes, qui s'est avérée une énorme source de mécontentement parmi les employés. Bon nombre d'entre eux n'ont même pas de description de tâches. Ceux qui en ont s'aperçoivent souvent qu'elles sont désuètes et qu'elles ont été modifiées de façon arbitraire dans un milieu qui, nous nous en rendons compte, a beaucoup évolué ces dernières années. Il s'ensuit manifestement