

qu'il a exprimé. La Loi de l'Ontario ne protège pas le droit de vote de tous les membres de l'unité de négociation.

Le Comité recommande:

65. *Que, lorsqu'un agent négociateur procède à un vote de grève, ou soumet à l'approbation des membres du syndicat un projet de convention collective,*

a) *le vote ait lieu au scrutin secret conformément aux procédures prévues par le règlement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique; et que*

b) *toute dérogation au règlement de la Commission à cet égard constitue une violation de la loi, et que le syndicat ou les personnes en cause soient passibles des peines prévues.*

66. *Que, lorsqu'un agent négociateur procède à un vote de grève ou propose aux membres de l'unité une convention collective pour ratification, chaque membre de l'unité ait le droit de vote, et que toute tentative d'un syndicat ou d'un représentant de celui-ci, ou de toute autre personne, pour empêcher un membre de l'unité de négociation de voter constitue une infraction à la loi.*

De récents événements ont également suscité de vives inquiétudes dans la population en ce qui concerne le rôle des commissions de conciliation et les rapports qu'elles fournissent dans le but de régler les grèves dans la Fonction publique. Nous avons étudié en détail les moyens à adopter pour accroître la contribution d'une commission de conciliation. Qu'il soit unanime, qu'il ait l'appui de la majorité des membres de la commission ou qu'il émane de son président, un rapport de conciliation contribue à un règlement.

Le Comité reconnaît qu'à la suite de la publication des conclusions d'une commission de conciliation, il arrive que l'employeur fasse une offre supérieure à celle du rapport.

Dans le cadre de cette question, le Comité était aux prises avec un problème: déterminer si la loi devait exiger qu'un rapport de conciliation soit soumis à l'approbation des membres d'un groupe de négociation et, dans l'affirmative quand. Il admet qu'il s'agit d'un problème mais n'a pu se mettre d'accord sur une solution acceptable.

## EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les ministères et organismes gouvernementaux engagent des employés occasionnels pour faire face aux variations de leur charge de travail, pour des projets spéciaux de courte durée, pour remplacer des employés en congé ou qui suivent des cours de formation, pour des travaux saisonniers ou à d'autres fins similaires. A l'heure actuelle, les employés occasionnels sont nommés par la Commission de la Fonction publique et relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique après six mois d'emploi. Tant qu'ils n'ont pas fait six mois, leurs conditions d'emploi sont régies par le règlement d'application de la Loi sur l'administration financière. Dans l'ensemble, la protection et les avantages offerts par ce règlement ne sont pas aussi généreux que ceux des conventions collectives.

En 1969, le Conseil du Trésor ordonnait aux ministères de faire bénéficier les employés occasionnels des avantages prévus par les conventions collectives à compter du premier jour lorsqu'on sait que la période d'emploi dépassera six mois.

Devant le Comité, les agents négociateurs se sont opposés à ce que les employés occasionnels soient obligés d'attendre six mois avant d'être visés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. M. Finkelman proposait au départ de réduire la période d'exclusion à 120 jours pour toute période de travail continue de douze mois et d'exclure des négociations collectives les étudiants embauchés pendant leurs vacances scolaires. Après avoir entendu les instances de la Commission de la Fonction publique à l'égard de la nomination des employés occasionnels, M. Finkelman a réduit cette période de 120 à 60 jours.

Le Comité conclut que la Fonction publique a continuellement besoin d'employés pour remplir des fonctions temporaires d'une durée indéterminée. Il reste à établir quels doivent être le statut, les modalités de cessation d'emploi et les conditions d'emploi des employés occasionnels.

Le Comité recommande:

67. *Que les étudiants embauchés pendant leurs vacances scolaires soient exclus des négociations collectives.*

68. *Que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit révisée selon les recommandations 1, 2 et 3 afin d'établir la marche à suivre pour la nomination des employés occasionnels.*

69. *Que, dans le cadre de la révision préconisée dans les recommandations 1, 2 et 3, l'on définisse également la durée des emplois occasionnels par rapport aux emplois permanents ou de durée indéterminée.*

70. *Que l'employeur puisse congédier un employé occasionnel sans préavis et sans recours possible.*

71. *Qu'après 60 jours de travail au cours d'une période continue de 6 mois, un employé occasionnel soit assujéti aux conditions de la convention collective correspondante.*

72. *Qu'après 60 jours de travail au cours d'une période continue de 6 mois, un employé occasionnel puisse bénéficier d'un salaire rétroactif pour les jours de travail qu'il a effectués au cours de la période de rétroactivité.*

Un exemplaire des procès-verbaux et des témoignages s'y rapport (fascicules n° 1 à 40 inclusivement, 42 et 47) est déposé.

(Les procès-verbaux et les témoignages joints à ce rapport sont enregistrés à titre d'Appendice n° 146 aux Journaux)

M. MacDonald (Cardigan), appuyé par M. Andras (Port Arthur), dépose, avec la permission de la Chambre, le Bill C-86, Loi modifiant la Loi sur l'assurance des anciens combattants et la Loi de l'assurance des soldats de retour au pays, qui est lu une première fois, l'impression en est ordonnée et la deuxième lecture en est fixée à la prochaine séance de la Chambre.

Le texte du message et de la recommandation du Gouverneur général, imprimé en conformité des dispositions du paragraphe (2) de l'article 62 du Règlement, au sujet du bill précité, se lit ainsi:

Son Excellence le gouverneur général recommande à la Chambre des communes une mesure modifiant la Loi sur l'assurance des anciens combattants et la Loi de l'assu-