

*[Texte]*

assessment of their work. Management acknowledged the problem existed but refused a remedy.

CUPE locals have been negotiating job classification procedure with employers for years. In most cases disputes arising over the classification can be resolved through grievance arbitration procedures. We have found arriving at a negotiated settlement on the classification of work is an effective way of ensuring work is assigned properly and salaries determined equitably.

We are no less concerned about the restrictions subclause 5.(3) implies by dealing with technological and organizational change. For the past five years Parliament has been undergoing rapid and far-reaching organizational change. Employees need protection from the dislocation and hazards implied by the reorganization. Parliament recognized it some years ago when it incorporated technical change provisions into the Canada Labour Code. Part V of the code established minimum standards of protection limiting the prerogative of management to embark upon unilateral technical change. Like the workplaces falling under the scope of the Canada Labour Code, Parliament should have in place a minimum standard protection for employees in the event of technological change.

Our second recommendation, number four, is that subclause 5.(3) of the proposed act be deleted. We also recommend the tech-change protection afforded to employees under part V of Canada Labour Code apply on Parliament Hill.

The third issue we want to address is dispute resolution. The only avenue of dispute resolution to be open to Parliament Hill employees would be arbitration. However, subclause 55.(2) stipulates no arbitral award may deal with the standards and procedures for appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer or termination of employees. So long as employees have no avenue open to resolve disputes over staffing procedures it remains a unilateral management prerogative.

Complaints over discriminatory staffing practices on the Hill have found their way into the press a number of times in the past. The allegations of last summer suggest those practices have not stopped. By entrenching management's unilateral control over these matters, this clause of the bill promises to prolong the abuse of staffing procedures on the Hill.

Over the years, CUPE locals have negotiated effective and equitable staffing procedures with their employers. Had they been handicapped in the way this bill will handicap unions on

*[Traduction]*

5,000\$. L'Alliance de la Fonction publique a rencontré l'employeur pour lui montrer que le nouveau système de classification était farci d'irrégularités et qu'il ne reposait pas sur une juste évaluation du travail effectué par les messagers. Tout en reconnaissant l'existence du problème, l'employeur a refusé de remédier à la situation.

Les sections locales du SCFP négocient depuis des années les procédures de classification des postes avec les employeurs. Dans la plupart des cas, les conflits peuvent être réglés grâce à la procédure des griefs et de l'arbitrage. Nous avons constaté que la conclusion d'un règlement négocié sur la classification des postes constituait un moyen efficace de veiller à ce que les fonctions soient correctement attribuées et les salaires déterminés de façon équitable.

Nous craignons également que les restrictions prévues au paragraphe 5(3) n'ait des répercussions fâcheuses en ce qui concerne les transformations technologiques et les changements organisationnels. Sur ce dernier plan, le Parlement subit depuis cinq ans une véritable métamorphose. Le personnel doit être protégé contre les déplacements et les dangers associés à la réorganisation du milieu de travail. Le Parlement a reconnu ce fait il y a quelques années lorsqu'il a inclus au Code canadien du travail des dispositions sur les transformations technologiques. La partie V du Code fixe en effet des normes minimales de protection limitant la prerogative de l'employeur d'entreprendre unilatéralement des transformations technologiques. Tout comme les lieux de travail qui tombent sous le coup du Code canadien du travail, le Parlement devrait adopter une norme minimale pour la protection des employés en cas de transformation technologique.

Nous recommandons par conséquent que le paragraphe 5(3) du projet de loi soit supprimé. Nous recommandons également que les mesures de protection contre les transformations technologiques accordées aux employés en vertu de la partie V du Code canadien du travail s'appliquent au personnel du Parlement.

Le troisième point dont nous voulons parler est celui du règlement des conflits. Le seul moyen auquel auront accès les employés du Parlement, en cas de conflit, sera l'arbitrage. Toutefois, le paragraphe 55(2) précise que les décisions arbitrales ne pourront pas porter sur les normes, les procédures et méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés. Or, tant que les employés n'auront pas accès à un moyen de régler les conflits au sujet des procédures de dotation, celles-ci demeureront une prerogative unilatérale de l'employeur.

A plusieurs occasions, dans le passé, les journaux ont fait état de plaintes au sujet de pratiques de dotation discriminatoire au Parlement. Les accusations portées l'été dernier laissent croire que ces pratiques n'ont pas cessé. En garantissant la mainmise unilatérale de la direction sur cette question, ce paragraphe ne fera que contribuer à prolonger l'application abusive des procédures de dotation au Parlement.

Au cours des ans, les sections locales du SCFP ont réussi à négocier des procédures de dotation efficaces et équitables avec leurs employeurs. Si elles avaient dû se plier aux contrain-