

[Text]

**Mr. Tupper:** Are there any others for which you do not?

**Mr. Levine:** Those two are the only ones that I can . . .

**Mr. Tupper:** As you look at this legislation, what do you see as the merits in it?

**Mr. Levine:** I think it is a very timid first step towards a very narrow range of bargaining rights—as I mentioned, primarily on wages and benefits, and even there there are some limitations. Beyond that, I do not see any considerable value in the legislation. Even though pay and benefits is obviously an important issue, it was not the one, to my understanding, that provoked the employees on Parliament Hill to seek unionization. The other things which are excluded from the bill were those things that stimulated unionization.

**Mr. Tupper:** Is it your consideration that the employees on the Hill at the moment have any rights or privileges in the sense that we are dealing with at the moment?

**Mr. Levine:** At present?

**Mr. Tupper:** Yes.

**Mr. Levine:** My understanding is that those rights would be almost nil, that the employer can set conditions of employment, hire, fire, discipline, discharge—virtually anything—without recourse.

**Miss Stinson:** But one of the other points is that it is arbitrary. It may in fact depend on who your immediate supervisor is. One of the main advantages of having a union is to try to provide for a more consistent approach to employee relations, to make sure that if one is treated in an arbitrary or unjust way there is recourse to try to correct that through a grievance procedure.

**Mr. Tupper:** Mr. Levine, I just want to focus briefly on my own staff. I regard myself as a rather ordinary Member of Parliament . . .

**Mr. Levine:** A model employer, in other words.

**Mr. Tupper:** —really charged with the responsibility of representing a group of some 130,000 Canadians in the Canadian parliamentary system. If my staff were withdrawn from me because of a strike, how would you see me functioning?

**Mr. Levine:** With difficulty, but functioning. I think the introduction . . .

• 1200

**Mr. Tupper:** Have you any idea of the number of telephone calls that come into my office per day?

**Mr. Levine:** I would suspect it is only within the last 10 or 15 years parliamentarians had any assistants whatsoever.

[Translation]

ceux de l'Hydro-Ontario par exemple, que nous représentons aussi, ont le droit de négocier les classifications.

**M. Tupper:** Y a-t-il d'autres groupes qui soient dans le même cas?

**M. Levine:** Ces deux groupes sont les deux seuls dont je puis . . .

**M. Tupper:** A la lecture des dispositions du projet de loi, quels sont les éléments positifs que vous y trouvez?

**M. Levine:** Je pense que c'est une première étape très timide offrant une petite gamme de droits collectifs et se limitant aux traitements et aux avantages, pour lesquels il existe même certaines restrictions. A part cela, le projet de loi trouve difficilement grâce à mes yeux. Il est vrai que les avantages et le traitement sont des questions importantes mais ce ne sont pas ces questions-là, si j'ai bien compris, qui ont poussé les employés de la Colline parlementaire à chercher à se syndiquer. Ce qui ne figure pas dans le projet de loi est précisément ce qui a poussé les employés à demander la syndicalisation.

**M. Tupper:** Est-ce que vous estimez que les employés de la Colline ont pour l'instant des droits et des privilèges apparentés à ceux dont nous discutons?

**M. Levine:** Pour l'instant?

**M. Tupper:** Oui.

**M. Levine:** D'après mes conclusions, ces droits n'existent pour ainsi dire pas et l'employeur peut établir les conditions d'emploi, embaucher ou licencier ou prendre des mesures disciplinaires ou encore suspendre sans que l'employé ait de recours.

**Mme Stinson:** À cela il faut ajouter que c'est l'arbitraire le plus total qui règne. Les mesures dépendent du supérieur hiérarchique. Un des principaux avantages d'un syndicat est qu'il offre un peu plus de cohérence dans les relations avec les employés et si un employé est traité de façon arbitraire, ou injuste, il a un recours pour essayer d'obtenir un redressement par l'intermédiaire de la procédure de grief.

**M. Tupper:** Monsieur Levine, je voudrais parler brièvement de mon propre personnel. J'estime que je suis un député tout à fait ordinaire . . .

**M. Levine:** Un employé modèle, en d'autres termes.

**M. Tupper:** . . . et j'ai la responsabilité de représenter 130,000 Canadiens dans le régime parlementaire canadien. Si mon personnel devait cesser de m'épauler à cause d'une grève, comment pourrais-je m'acquitter de mes responsabilités?

**M. Levine:** Vous auriez du mal mais vous pourriez vous en acquitter. Je pense que l'introduction . . .

**M. Tupper:** Avez-vous une idée du nombre d'appels téléphoniques que je reçois à mon bureau tous les jours?

**M. Levine:** Je crois que les parlementaires n'avaient pas d'adjoints ou autre personnel de soutien du tout il y a peine 10 ou 15 ans.