

[Text]

decided to go out and . . . I am just sort of . . . Given that they do not get the protection of the ordinary . . . just as the member is defeated, so they can go. They have no protection that way and they are . . . Often times I know my staff works very long hours and they do not get the benefit of financially being a civil servant.

I am sympathetic to their situation. I personally do not have any problem with them organizing, but I wonder how you would deal with the fact that they are very much tied in, in a political way, as opposed to being a straight civil servant. They are in fact kind of like exempt staff, and I do not know that there is a provision for exempt staff to be covered under a collective agreement in any other jurisdiction. I just wonder how . . .

Mr. Parr: I am not sure if I am answering your question here, but you raise a problem with regard to confidentiality of information and that sort of thing. There is really nothing which protects the employer from that now.

Ms Copps: I am not sure.

Mr. Parr: If an employee is discharged from a member's office and decides to go and release whatever kind of confidential information they have, there is really nothing to prevent them from doing it now. I think it is mainly a question of the sort of employer-employee relations which develop. I guess the point we are trying to make is that collective bargaining can sort of codify that. Certain things can be dealt with through collective bargaining.

Ms Copps: I guess I will give you an example. In my own area . . .

The Chairman: Miss Copps, can you make it brief? You have had ten minutes.

Ms Copps: Sorry. I will make it very brief. My office operates very much like a co-operative. People have collective responsibilities. The decisions are all made collectively, with all my staff. Other members perceive their staff roles in quite a different way; they have this person who is like the chief of staff and this person who is doing this.

• 1135

Now if we had a union in the Liberal caucus and if somebody came in and decided we must have these classifications, it is almost like each person operating their own little operation. I would not necessarily like to be put in a position of having to appoint a chief of staff at x salary and having to appoint a secretary at x salary when I do not have a secretary and I do not have a chief of staff. I operate in a different way. I am not sure whether you would be brought in under these classifications in it collectively. How would it work?

Mr. Parr: There is no reason why, in the negotiations on a caucus-wide basis, they cannot be left broad enough so that the

[Translation]

quantité de renseignements confidentiels, ce qui pourrait poser des problèmes s'ils décidaient de sortir et de . . . Je suis quelque peu . . . Étant donné qu'ils ne jouissent pas de la même protection que . . . Si le député pour lequel ils travaillent est défait, ils partent. Ils n'ont aucune protection sur ce plan là et ils sont . . . Je sais que mon personnel fait souvent de longues journées et qu'il ne jouit pas des mêmes avantages financiers que les fonctionnaires.

Je comprends leur situation. En ce qui me concerne, je ne vois pas d'inconvénient à ce qu'ils s'organisent entre eux . . . Mais je me demande comment nous devons composer avec le fait qu'ils sont très liés au climat politique, au contraire de simples fonctionnaires. Il s'agit pratiquement d'employés exemptés, mais je ne sais s'il y a des dispositions en matière d'employés exemptés dans le cadre de conventions collectives déjà négociées. Je me demande tout simplement comment . . .

M. Parr: Je ne sais si ce que je vais dire va répondre à votre question, mais vous soulevez le problème du caractère confidentiel de certains renseignements. À l'heure actuelle, il n'existe à vrai dire rien qui protège l'employeur sur ce plan.

Mme Copps: Je n'en suis pas certaine.

M. Parr: Si un employé est renvoyé par un député et s'il décide de rendre public certains renseignements confidentiels dont il a pris connaissance, il n'y a rien que l'on puisse faire à l'heure actuelle pour l'en empêcher. C'est surtout une question de relations patronales-syndicales. Ce que je veux dire, c'est que le processus de négociation collective pourrait codifier cela. Certaines choses peuvent être réglées par l'intermédiaire du processus de négociation collective.

Mme Copps: Je devrais peut-être vous donner un exemple. Dans ma circonscription . . .

Le président: Madame Copps, je vous demanderais d'être brève. Vous avez déjà eu 10 minutes.

Mme Copps: Excusez-moi. Je serai très brève. Mon bureau fonctionne un peu à la façon d'une coopérative. Les employés qui relèvent de moi ont des responsabilités collectives. Toutes les décisions sont prises collectivement par l'ensemble du personnel de mon bureau. Il y a d'autres députés qui définissent de façon tout à fait différente les rôles de leurs employés. Ils auront un chef de bureau et une autre personne qui aura des tâches particulières à accomplir.

Si nous avions un syndicat dans le caucus libéral et si quelqu'un décidait qu'il nous fallait établir des classifications . . . C'est un peu comme si chacun d'entre nous avait sa propre petite exploitation. Je n'aimerais pas forcément me retrouver obligé de désigner un chef de bureau qui gagnerait «X» dollars et une secrétaire qui en gagnerait «Y». Je n'ai pas de secrétaire et je n'ai pas non plus de chef de bureau. Je fonctionne de façon tout à fait différente. Je me demande donc ce qui se passerait dans le cas de ces différentes classifications. Comment cela fonctionnerait-il?

M. Parr: Il n'y a aucune raison pour laquelle, dans le contexte négociations à l'échelle d'un caucus, ces dispositions