

[Text]

On the matter of barriers to certification, with the proposed act some 1,200 employees of Members of Parliament and Senators would be precluded from seeking certification under the terms of the act. Paragraph 2.(b) prevents those employees seeking certification under any other labour legislation, while paragraphs 4.(2)(d), (e) and (f) exclude them from the collective bargaining provisions of this bill.

Now, MPs and Senators do not magically become model employers on the day they are elected or appointed. Problems with harassment and arbitrary management are as evident in the offices of parliamentarians as they are in any other workplace. The staff of MPs and Senators certainly need the right to bargain collectively, no less than any other employee.

A working model of collective bargaining appropriate to employment relations in members' offices already exists right here on Parliament Hill, and we refer to the collective bargaining arrangements between the NDP caucus and the Parliamentary Association of Support Staff.

While disputes between employers and employees in any situation can be expected to arise, it should be noted that dealing with them in the context of a collective agreement does not appear to have prevented the NDP MPs from fulfilling their parliamentary responsibilities. >> Therefore our first recommendation is that paragraphs 4.(2)(d), (e) and (f) of part I be deleted from the proposed act.

• 1110

The second point deals with restrictions on the scope of bargaining. Bill C-45 would prevent employees from negotiating a wide range of issues under the subject of collective bargaining for locals of CUPE. We can see no plausible rationale for restricting the scope of bargaining as this bill does. Bill C-45 would give management the unilateral authority to establish and change procedures for hiring, firing, work appraisals, promotion, transfer and lay-off. It would strengthen further management's hands by precluding unions from negotiating agreements on the organization of work, job descriptions and classifications. There is not even a pretense of establishing an even-handed industrial rights régime with this legislation.

Subclause 5.(3) entrenches management's unilateral authority to determine the organization of the workplace, to assign duties and to classify positions. This is one of the most blatant examples of how this legislation sets out first and foremost to preserve the prerogative of the employer on Parliament Hill.

By preventing negotiations on such basic issues as classification and job description, Bill C-45 would leave intact one of the major irritants to staff relations on the Hill. Four years ago the messengers in the House were reclassified and they lost some \$5,000 in annual salary. The Public Service Alliance met with management and showed the new classification system was riddled with inconsistencies and was not based on proper

[Translation]

En ce qui concerne les obstacles à l'accréditation, le projet de loi empêcherait environ 1,200 employés de députés et sénateurs de demander l'accréditation syndicale. Le paragraphe 2b) appliquerait cette interdiction aux employés cherchant à obtenir l'accréditation en vertu d'une autre loi du travail, tandis que les alinéas 4(2)d), e) et f) les soustraient à l'application des dispositions sur les négociations collectives du projet de loi.

Députés et sénateurs ne deviennent pas, par un tour de magie, des employés modèles le jour où ils sont élus ou nommés. Les cas de harcèlement et de gestion arbitraire sont aussi évidents dans les bureaux des parlementaires que dans n'importe quel autre lieu de travail. Les employés de députés et sénateurs ont certes besoin du droit de négocier collectivement comme tout autre employé.

Il existe déjà sur la Colline parlementaire un modèle de négociation collective qui pourrait s'appliquer aux relations de travail dans les bureaux des députés. Il s'agit en l'occurrence des modalités de négociations qui existent entre le caucus du NPD et l'Association parlementaire du personnel de soutien.

Malgré les conflits qui ont pu surgir entre employeurs et employés, comme cela est normal dans tout cadre de travail, signalons que l'obligation de les régler dans le contexte d'une convention collective ne semble pas avoir empêché les députés néo-démocrates d'exercer leurs fonctions parlementaires. Nous recommandons par conséquent que les alinéas 4(2)d), e) et f), soient supprimés du projet de loi.

Le deuxième point de notre exposé porte sur les restrictions du champ des négociations. Le projet de loi C-45 empêcherait les employés de négocier un grand nombre de questions qui, pour les sections locales du SCFP, font l'objet d'une négociation collective. Nous ne voyons aucune raison valable de limiter le champ des négociations, comme le prévoit ce projet de loi. Celui-ci donnerait à l'administration le pouvoir unilatéral d'établir et de modifier les procédures relatives à l'embauche et au renvoi, à l'appréciation du rendement et à la promotion, aux mutations et aux mises à pied. Il ne ferait que renforcer la position de la direction en empêchant les syndicats de négocier des accords portant sur l'organisation du travail et les descriptions et classifications des postes. On ne cherche même pas, dans ce projet de loi, à donner l'impression de vouloir établir un régime de relations du travail équilibré.

Le paragraphe 5(3) sert à confirmer le pouvoir unilatéral de l'employeur d'organiser le travail, d'attribuer les fonctions et de classer les postes. C'est là un des exemples les plus flagrants de la façon dont ce projet de loi vise d'abord et avant tout à préserver la prérogative de l'employeur au Parlement.

En interdisant les négociations sur des questions aussi fondamentales que celles de la classification et de la description des postes, le projet de loi C-45 laisserait inchangée une des principales entraves à l'établissement de relations du travail fructueuses au Parlement. Il y a quatre ans, par suite d'une reclassification, les messagers de la Chambre des communes ont vu leur traitement annuel diminuer de quelque