

Que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit révisée afin d'établir la marche à suivre pour la nomination des employés occasionnels.

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

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

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.

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.

et, le cas échéant, le gouvernement y a-t-il donné suite et, sinon, pourquoi?

L'hon. Donald J. Johnston (président du Conseil du Trésor): Le gouvernement connaît toutes les recommandations présentées au Parlement, en février 1976, dans le rapport du comité mixte spécial des relations employeur-employés dans la Fonction publique. S'il n'a pas effectué les changements recommandés, c'est que leur application nécessite des modifications à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et, dans certains cas, à d'autres lois du Parlement.

Ces recommandations sont présentement à l'étude, comme celles touchant directement la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à savoir: celles de M. Finkelman, en 1974 et 1975, de la Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité, en mars 1979, et du Comité d'étude spécial sur la gestion du personnel et le principe du mérite, en septembre 1979. A partir de ces divers rapports, le gouvernement prévoit déposer, en temps utile, devant le Parlement des modifications importantes à la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, à la Loi sur l'administration financière et à d'autres lois.

Question n° 1292—M. Herbert:

Le gouvernement est-il au courant de la recommandation préconisée dans un rapport présenté au Parlement en février 1976 par le Comité mixte spécial des relations employeur-employés dans la Fonction publique et voulant:

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.

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.

et, le cas échéant, le gouvernement y a-t-il donné suite et, sinon, pourquoi?

L'hon. Donald J. Johnston (président du Conseil du Trésor): Voir aujourd'hui la réponse à la question n° 1291.

Question n° 1293—M. Herbert:

Le gouvernement est-il au courant de la recommandation préconisée dans un rapport présenté au Parlement en février 1976 par le Comité mixte spécial des relations employeur-employés dans la Fonction publique et voulant:

Que, lorsque les mesures prises par l'employeur entraînent ou entraîneront le congédiement d'un employé de la Fonction publique et que les motifs invoqués par l'employeur sont la mauvaise conduite, l'abandon de poste, l'incompétence ou l'incapacité, l'employé ait le droit de déposer un grief.

Que, lorsque l'employé n'est pas satisfait de la décision finale relative à son grief, il puisse en référer à l'arbitrage de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Que l'arbitre ait le pouvoir de révoquer le congédiement s'il donne raison à l'employé, ou de prendre des mesures différentes si la décision de l'employeur était injustifiée, mais qu'il ne soit pas autorisé à recommander ou à procéder à une nomination à un autre poste.

Que la Commission de la Fonction publique soit tenue de procéder à la réévaluation de tout employé dont l'emploi dans la Fonction publique a pris fin contre son gré, afin de déterminer si cet employé est apte à remplir un autre poste.

Qu'un employé jugé apte à la suite d'une nouvelle évaluation à remplir un autre poste, ait le droit de faire inscrire son nom sur toute liste d'admissibilité et, pendant un certain temps (par exemple, un an), de participer à des concours restreints.

Que, lorsque l'employé est nommé dans le délai indiqué ci-dessus, les règles habituelles de continuité d'emploi lui soient appliquées.

Qu'aucune des procédures mentionnées ci-dessus, comportant le redressement d'un grief et la possibilité d'un réengagement, ne s'applique à un employé qui se voit offrir et qui accepte un autre poste au lieu d'être congédié.

et, le cas échéant, le gouvernement y a-t-il donné suite et, sinon, pourquoi?

L'hon. Donald J. Johnston (président du Conseil du Trésor): Voir aujourd'hui la réponse à la question n° 1291.

Question n° 1294—M. Herbert:

Le gouvernement est-il au courant de la recommandation préconisée dans un rapport présenté au Parlement en février 1976 par le Comité mixte spécial des relations employeur-employés dans la Fonction publique et voulant:

Que l'alinéa de la loi qui définit «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» soit ainsi modifié:

«personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» désigne toute personne qui: