

[Texte]

**The Chairman:** If you have them, it would be helpful.

**Mr. Levine:** By way of explanation, CUPE is a national union representing over 300,000 public sector workers across Canada. Our members work primarily as municipal and provincial government employees, in hospitals, in schools, in libraries and day care centres, and we also represent a small group of people who are under the federal labour jurisdiction.

Since our members work for public agencies at all levels of government, we believe we have an important contribution to make to this committee's deliberations. We hope committee members will give serious consideration to our comments on bargaining rights for Hill employees. We do not particularly put forward the fact that we are experts in federal public service legislation, but we do have a good deal of experience on how collective bargaining works at the municipal and provincial level, and I think some of the principles we have been able to work out there should apply at the federal level as well.

With respect, we suggest it is shameful that 40 years after modern collective bargaining rights were recognized in Canada parliamentarians are still debating about whether the same basic rights should be recognized for people who work on the Hill.

We are not unaware of members' concerns with regard to parliamentary privilege when discussing bargaining on the Hill. In spite of this, it is clear that Parliament does have the ability to recognize collective bargaining rights for its own employees and to confer on some third party the authority to deal with collective bargaining matters. The issue in this case is not the sanctity of Parliament, but the democratic rights of people who work on the Hill to join a union and bargain collectively.

As recently as last summer, Hill staffers were alleging they were still exposed to harassment from their employers, and were confronted by staffing procedures fraught with patronage, nepotism, and favouritism. And we should not have to remind members of the comments of a former Speaker, Mr. Francis, that sexual harassment and administrative corruption were not uncommon on the Hill throughout the 1970s.

The experiences of Hill staff with a powerful and arbitrary management confirms the need for full collective bargaining on Parliament Hill. Hill staff must be assured that the legal framework within which they deal with their employer protects them from the whims of an arbitrary management. It must not tip the balance in favour of management by restricting the scope of issues for negotiations, or for adjudication in the case of grievances, and it must not disarm employees in negotiations with management by restricting the avenues of dispute resolution.

[Traduction]

**Le président:** Si vous en avez des exemplaires, ce serait utile.

**M. Levine:** Pour vous donner une idée de ce que représente notre organisation, le SCFP regroupe 300,000 employés du secteur public de toutes les régions du Canada. Nos membres travaillent pour les administrations municipales et provinciales, les hôpitaux, les conseils scolaires, les bibliothèques et les garderies; nous représentons également un petit groupe d'employés dans d'autres secteurs qui relèvent de la compétence fédérale.

Comme nos membres travaillent pour des organismes publics à tous les paliers de gouvernement, nous croyons pouvoir faire une contribution importante aux délibérations de ce comité. Nous espérons que les membres de ce dernier tiendront compte de nos observations sur le droit à la négociation collective des employés du Parlement. Nous ne prétendons pas être experts en matière de droits régissant la Fonction publique fédérale, mais nous avons une grande expérience de la négociation collective au niveau municipal et provincial, et je pense que certains principes que nous avons pu dégager de cette expérience s'appliquent également au niveau fédéral.

Sauf votre respect, nous trouvons honteux que, 40 ans après la reconnaissance des droits à la négociation collective au Canada, les parlementaires continuent de débattre de l'opportunité d'accorder ces droits aux personnes qui travaillent au Parlement.

Nous n'ignorons pas les préoccupations des députés en ce qui concerne leur prérogative parlementaire lorsqu'il est question de négociations collectives au Parlement. Il est cependant clair que le Parlement a le pouvoir de reconnaître pour ses propres employés le droit à la négociation collective et de confier à un tiers le soin des questions qui en découlent. Il ne s'agit manifestement pas ici du caractère sacré du Parlement, mais plutôt des droits démocratiques des personnes qui y travaillent d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement.

Pas plus tard que l'été dernier, des employés du Parlement ont maintenu qu'ils étaient toujours exposés au harcèlement de leurs employeurs et qu'ils devaient se plier à des méthodes de dotation empreintes de favoritisme et de népotisme. Et point n'est besoin de rappeler aux membres du Comité les observations de l'ancien président de la Chambre, M. Francis, selon qui le harcèlement sexuel et la corruption administrative n'étaient pas choses rares sur la Colline parlementaire pendant les années 70.

Les expériences qu'ont vécues les employés de la Colline avec une administration puissante et arbitraire confirme la nécessité de leur reconnaître le droit sans réserve à la négociation collective. Le personnel du Parlement doit être assuré que le cadre législatif régissant ses relations avec ses employeurs le protège des caprices d'une administration arbitraire. Il ne doit pas pencher en faveur de l'administration en limitant les questions ouvertes à négociation, ou à l'arbitrage dans les cas de grief. Il ne doit pas non plus désarmer les employés, dans leurs négociations avec l'employeur, en limitant les moyens de règlements de conflit à leur disposition.