

LIBRARY of PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT



J
103
H7
34-3
C252
A1
no. 1-8

LIBRARY OF PARLIAMENT
MAR 05 2012
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT



HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, March 16, 1993

Tuesday, March 23, 1993

Chairman: Stan Wilton

CHAMBRES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le mardi 16 mars 1993

Le mardi 23 mars 1993

Président: Stan Wilton

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

BILL C-101

PROJET DE LOI C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING

CONCERNANT

Order of Reference

Ordre de renvoi

APPEARING

COMPARANT

The Honourable Marcel Dams,
Minister of Labour

L'honorable Marcel Dams,
ministre du Travail

WITNESSES

TEMOINS

(See back cover)

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, March 16, 1993
Tuesday, March 23, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le mardi 16 mars 1993
Le mardi 23 mars 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

APPEARING:

The Honourable Marcel Danis,
Minister of Labour

WITNESSES:

(See back cover)

COMPARAÎT:

L'honorable Marcel Danis,
ministre du Travail

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Harry Chadwick
Marie Gibeau
André Harvey
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Jacques Vien—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Monday, March 15, 1993:

Lyle Kristiansen replaced Joy Langan.

On Tuesday, March 16, 1993:

Joe Comuzzi replaced Gilbert Parent;
Monique Tardif replaced Dorothy Dobbie;
André Plourde replaced Douglas Fee;
Ross Belsher replaced Ken James.

On Tuesday, March 23, 1993:

Gilbert Parent replaced Joe Comuzzi;
Marie Gibeau replaced Guy Saint-Julien;
Jacques Vien replaced Ross Belsher;
André Harvey replaced Monique Tardif;
Joy Langan replaced Lyle Kristiansen.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Harry Chadwick
Marie Gibeau
André Harvey
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Jacques Vien—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le lundi 15 mars 1993:

Lyle Kristiansen remplace Joy Langan.

Le mardi 16 mars 1993:

Joe Comuzzi remplace Gilbert Parent;
Monique Tardif remplace Dorothy Dobbie;
André Plourde remplace Douglas Fee;
Ross Belsher remplace Ken James.

Le mardi 23 mars 1993:

Gilbert Parent remplace Joe Comuzzi;
Marie Gibeau remplace Guy Saint-Julien;
Jacques Vien remplace Ross Belsher;
André Harvey remplace Monique Tardif;
Joy Langan remplace Lyle Kristiansen.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Thursday, February 25, 1993:

The House resumed debate on the motion of Mr. Danis, seconded by Mr. Blais, — That Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, be now read a second time and referred to a Legislative Committee in the Human Resources envelope.

After further debate, the question being put on the motion, it was agreed to.

Accordingly, the Bill was read the second time and referred to a Legislative Committee in the Human Resources envelope.

ATTEST

Le Greffier de la Chambre des communes

ROBERT MARLEAU

Clerk of the House of Commons

ORDRE DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du jeudi 25 février 1993:

La Chambre reprend le débat sur la motion de M. Danis, appuyé par M. Blais, — Que le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Ressources humaines.

Après plus ample débat, la motion, mise aux voix, est agréée.

En conséquence, ce projet de loi est lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Ressources humaines.

ATTESTÉ

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 16, 1993

(1)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 4:08 o'clock p.m. this day, in Room 307, West Block, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Ross Belsher, Harry Chadwick, Joe Comuzzi, Lyle Kristiansen, Robert Nault, André Plourde and Monique Tardif.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad and Michael Clegg, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Stan Wilbee announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 113(2).

The Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, being read as follows:

ORDERED,—That Bill C-101, An Act to amend the Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, be now read a second time and referred to a Legislative Committee in the Human Resources envelope.

On motion of Joe Comuzzi, it was agreed, — That the Committee print 750 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence* as established by the Board of Internal Economy.

On motion of Ross Belsher, it was agreed, — That the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present provided that three (3) Members are present, including the Chairman and in the absence of the Chairman, the person designated to be Chairman of the Committee.

On motion of Lyle Kristiansen, it was agreed, — That during the questioning of the witnesses, one Member from each party be allotted ten (10) minutes in the first round and thereafter five (5) minutes per member in the second round.

On motion of Joe Comuzzi, it was agreed, — That the Clerk of the Committee, in consultation with the Deputy Principal Clerk, Public Bills Office, be authorized to engage the services of temporary secretarial staff as required and for a period not to exceed 30 working days after the Committee has presented its Report to the House.

At 4:45 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

TUESDAY, MARCH 23, 1993

(2)

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 3:37 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 16 MARS 1993

(1)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, tient sa séance d'organisation à 16 h 08, dans la salle 307 de l'édifice de l'Ouest.

Membres du Comité présents: Ross Belsher, Harry Chadwick, Joe Comuzzi, Lyle Kristiansen, Robert Nault, André Plourde et Monique Tardif.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad et Michael Clegg, conseillers législatifs. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Stan Wilbee annonce qu'il a été nommé président du Comité en application du paragraphe 113(2) du Règlement.

Lecture est donnée de l'ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un comité législatif du secteur des Ressources humaines.

Sur motion de Joe Comuzzi, il est convenu, — Que le Comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, suivant les directives du Bureau de régie interne.

Sur motion de Ross Belsher, il est convenu, — Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que trois membres du Comité soient présents, dont le président ou, en son absence, la personne désignée pour le remplacer.

Sur motion de Lyle Kristiansen, il est convenu, — Que lors de l'interrogation des témoins, dix minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et cinq minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

Sur motion de Joe Comuzzi, il est convenu, — Que le greffier, en consultation avec le greffier principal adjoint du Bureau des projets de loi d'intérêt public, soit autorisé à engager du personnel de soutien temporaire, selon les besoins, pour une période ne dépassant pas 30 jours après la présentation du rapport à la Chambre.

À 16 h 45, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 23 MARS 1993

(2)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 15 h 37, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Marie Gibeau, André Harvey, Joy Langan, Robert Nault and Jacques Vien.

Other Member present: Marlene Catterall.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Appearing: The Honourable Marcel Danis, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service; Herm Hansen, Assistant Deputy Minister, Operations; Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal Pay.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

The Minister made an opening statement and, with the witnesses, answered questions.

At 4:56 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Membres du Comité présents: Harry Chadwick, Marie Gibeau, André Harvey, Joy Langan, Robert Nault, Jacques Vien.

Autre député présent: Marlene Catterall.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Comparaît: L'honorable Marcel Danis, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal, Service fédéral de médiation et de conciliation; Herm Hansen, sous-ministre adjoint, Opérations; Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et équité salariale.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Le ministre fait une déclaration, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

À 16 h 56, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 16, 1993

• 1608

The Chairman: I see that we have a quorum. Since our paperwork is in order, we will proceed.

The first item is the letter of appointment. It says:

Dear Colleague:

Pursuant to Standing Order 113, this is to confirm your appointment as Chairman of the Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act in replacement of Mr. Koury.

Yours sincerely,

John Fraser

We'll ask the clerk to read the order of reference.

The Clerk of the Committee: Thank you.

ORDERED, — That Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act be now read a second time and referred to the Legislative Committee.

The Chairman: Thank you. I don't have any particular comments to make. I think this is a bill on which we can all work together. Let's look forward to that, cooperate, and see whether we can come up with something good.

I would like to introduce the staff who have been assigned to us. First of all is our clerk, Marc Bosc; and then we have Djénane Boulad, Michael Clegg, and June Dewetering.

Welcome. We're looking forward to working with you as our researchers and we appreciate your help on this.

• 1610

Next are routine business motions. Can I please have someone move that the committee print 750 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence* as established by the Board of Internal Economy?

Mr. Comuzzi (Thunder Bay—Nipigon): I so move, Mr. Chairman.

Motion agreed to

The Chairman: The next motion is for the receiving and printing of evidence when a quorum is not present. It says:

That the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present, provided that 3 Members are present, including the Chairman or in his absence the person designated to be Chairman of the Committee.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 16 mars 1993

Le président: Je constate que nous constituons un quorum. Comme notre documentation est en ordre, je déclare la séance ouverte.

Je dois tout d'abord vous lire la lettre de désignation du président; voici sa teneur:

Cher collègue,

Conformément à l'article 113 du Règlement, la présente confirme votre désignation comme président du Comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, comme substitut de M. Koury.

Sincèrement vôtre,

John Fraser.

Je vais maintenant demander au greffier de lire l'ordre de renvoi.

Le greffier du comité: Merci.

IL EST ORDONNÉ que le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, soit maintenant lu une deuxième fois et déféré au comité législatif.

Le président: Merci. Je n'ai pas de remarques particulières à vous présenter. Il me semble que nous pouvons tous coopérer à l'étude de ce projet de loi; dans cet esprit, nous pouvons aller de l'avant et voir comment arriver à un résultat satisfaisant.

Je voudrais maintenant vous présenter le personnel qui nous a été affecté. Tout d'abord, je vous présente notre greffier, M. Marc Bosc; M^{me} Djénane Boulad, M. Michael Clegg et M^{me} June Dewetering font également partie de l'équipe.

Soyez les bienvenus. Ce sera un plaisir pour nous de bénéficier de vos travaux de recherche, et nous vous remercions à l'avance de l'aide que vous nous apporterez.

Nous passerons ensuite aux motions courantes. Quelqu'un pourrait-il proposer que le comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, ainsi que l'a établi le Bureau de régie interne?

M. Comuzzi (Thunder Bay—Nipigon): Je le propose, monsieur le président.

La motion est adoptée

Le président: La motion suivante traite de l'audition des témoignages et de leur impression en l'absence de quorum. La motion se lit comme suit:

Que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir des témoignages et autoriser leur impression en l'absence de quorum, à condition que trois membres, dont le président ou, en son absence, son suppléant, soient présents.

[Texte]

Mr. Belsher (Fraser Valley East): I so move.

Motion agreed to

The Chairman: On the questioning of witnesses—

Mr. Comuzzi: I have a question on that, Mr. Chairman. Who will you designate as the chairman in your absence?

The Chairman: The clerk suggests that it would depend on the circumstances. If I knew I was not going to be here, we could designate somebody. Alternatively, do you want to have a designated vice-chairman?

Mr. Comuzzi: Whatever, so that we don't run into a problem.

The Chairman: We could leave it. Is it agreeable that it's at the call of the chair, or should the chairman make sure there is a vice-chairman? It is a little different from the standing committees in that regard.

Mr. Comuzzi: Sure.

The Chairman: On the questioning of witnesses, the motion is:

That during the questioning of witnesses, the first spokesperson of each party be allotted 10 minutes and thereafter 5 minutes for other members of the Committee.

Mr. Kristiansen (Kootenay West—Revelstoke): I so move.

Motion agreed to

The Chairman: On support staff, the motion is:

That the Clerk of the Committee, in consultation with the Deputy Principal Clerk, Public Bills Office and the Chairman, be authorized to engage the services of temporary secretarial staff as required, for a period not to exceed 30 working days after the committee has presented its Report to the House.

Mr. Comuzzi: I so move.

Motion agreed to

The Chairman: Under future business, it says that members may have informal discussions with the chairman before another meeting is called by the chairman.

We would like today just to take a look at the witnesses we will be discussing. Do you have the list of the proposed witnesses? Some have been brought forward by the staff. Joy Langan has presented some, and I think Bob Nault has also presented a list of witnesses.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): No, we haven't seen a copy of the other parties' lists, Mr. Chairman.

The Chairman: I think you are about to see them.

Mr. Nault: I would love to.

The Chairman: There is obviously some duplication. I have not seen Joy's list and I haven't seen your list. On these lists, you have one sheet with the three names. These are the groups that have requested to appear: the Canadian Labour Congress, the Professional Institute of the Public Service, and the Public Service Alliance of Canada. I think those are on the others.

[Traduction]

M. Belsher (Fraser Valley—Est): Je propose cette motion.

La motion est adoptée

Le président: Au sujet de l'interrogation des témoins. . .

M. Comuzzi: Je voudrais poser une question, monsieur le président. Qui sera votre suppléant?

Le président: Le greffier me dit que cela dépendra des circonstances. Je pourrai désigner un suppléant chaque fois qu'il ne me sera pas possible d'être présent; l'autre solution, ce serait de nommer un vice-président. Que préférez-vous?

M. Comuzzi: Je n'ai pas de préférence; je veux simplement m'assurer qu'il n'y aura pas de difficulté à ce sujet.

Le président: Nous n'avons pas à trancher la question. Toutefois, préférez-vous que cela soit laissé à la discrétion du président, ou préférez-vous que le président s'assure qu'il y aura un vice-président? À ce sujet, notre situation diffère quelque peu de celle des comités permanents.

M. Comuzzi: Parfait.

Le président: En ce qui concerne l'interrogation des témoins, la motion se lit comme suit:

Que lors de l'interrogation des témoins, 10 minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et 5 minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

M. Kristiansen (Kootenay—Ouest—Revelstoke): Je propose cette motion.

La motion est adoptée

Le président: Voici la motion concernant le personnel de soutien:

Que le greffier du Comité, en consultation avec le greffier principal adjoint du Bureau des projets de loi d'intérêt public, ainsi qu'avec le président, soit autorisé à retenir au besoin les services d'employés additionnels, pour la durée du mandat du Comité, pour une période ne dépassant pas 30 jours ouvrables après le dépôt de son rapport final.

M. Comuzzi: Je propose cette motion.

La motion est adoptée

Le président: Au titre des questions futures, on signale que les membres du comité peuvent discuter de façon informelle avec le président avant que celui-ci ne convoque la prochaine réunion.

Nous pourrions aujourd'hui nous contenter de jeter un coup d'oeil sur la liste de témoins dont nous pourrions discuter plus tard. Avez-vous reçu la liste des témoins possibles? Certains ont été signalés par notre personnel. M^{me} Joy Langan a également présenté une liste, ainsi, je crois, que M. Bob Nault.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Monsieur le président, nous n'avons pas reçu les listes des autres partis.

Le président: Je crois qu'on va vous les remettre.

M. Nault: J'en serais ravi.

Le président: Évidemment, il y a quelques répétitions. Je n'ai pas vu la liste de Joy, ni la vôtre. Parmi ces listes, vous trouverez une feuille qui porte trois noms. Il s'agit des groupes qui ont demandé à comparaître: le Congrès du travail du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Je crois que ces groupes apparaissent également sur les autres listes.

[Text]

Did you want to comment on your list, Mr. Nault?

Mr. Nault: Perhaps I could get just five minutes to look at Joy's to see where she is coming from. Then maybe we could have a discussion, if that is acceptable.

• 1615

Mr. Comuzzi: Mr. Chairman, while we're looking at the list, I'd like to bring to your attention that part of this legislation will be dealing with employees not subject to a collective agreement.

This is a question that perhaps one of our assistants could answer. How many of those employees do we have who are affected, and will they be offered the opportunity to appear as witnesses before this committee?

Ms June Dewetering (Committee Researcher): The only thing I can say in that regard is that one of the areas the legislation addresses is part III of the Canada Labour Code, which includes in it a mention of minimum wage rates. The estimate in 1986 was that about 13,000 people were working at the minimum wage rate at the federal level, so presumably those people wouldn't be subject to collective bargaining. Beyond that number, I have no idea as to whether there are 2,000 or 3,000 or whatever the number might actually be.

Mr. Comuzzi: My purpose for asking the question, Mr. Chairman, is that since we are going to be proposing legislation that affects their rights, certainly they should be afforded the opportunity—now, I don't know without a collective agreement—to be represented at these hearings so that their case can be put forward. If they have a spokesperson. . .

The Chairman: Could you find out for us who ordinarily would act on their behalf?

Mr. Belsher: Mr. Chairman, I think the question is very proper, and I agree wholeheartedly with doing that. Could we at least agree to have the Minister of Labour for the next meeting? We could then get the process started and finalize what witnesses we will be asking for at the meeting, following the minister's hearing.

The Chairman: Are you requesting, then, that the Minister of Labour, Mr. Danis, be one of the first witnesses?

Mr. Belsher: Yes.

Mr. Nault: You have probably heard me say this before, but I always question why the Minister of Labour comes first. Once we get down the road of listening to what witnesses have to say, it becomes more appropriate to have the minister in to explain why there are some discrepancies between the concerns being put forward by the witnesses and the statements made by the minister. Of course, if you bring the minister in first, you're dealing hypothetically with what you think or you've been told by your contacts.

I've always wondered why it was not more appropriate to have the minister later on in the process. Then we could get the sense of what the concerns are, and through someone from his office—someone would be here, of course—he could have

[Translation]

Avez-vous des commentaires à faire au sujet des groupes que vous proposez, monsieur Nault?

M. Nault: Pouvez-vous m'accorder cinq minutes pour que je puisse consulter la liste de Joy? Ensuite, si cela est possible, nous pourrions en discuter.

M. Comuzzi: Monsieur le président, pendant qu'on examine les listes, j'aimerais attirer votre attention sur le fait que certaines des dispositions du projet de loi étudié concernent des employés qui ne sont pas liés par une convention collective.

L'un de nos adjoints pourrait peut-être répondre à ma question. Combien de nos employés seraient touchés par ces mesures, et auraient-ils la possibilité d'être au nombre des témoins que nous entendrions?

Mme June Dewetering (attachée de recherche du Comité): Je peux uniquement vous signaler que le projet de loi nous propose une modification, entre autres, de la partie III du Code canadien du travail, partie qui mentionne le salaire minimum. On estimait en 1986 que 13 000 employés, au niveau fédéral, recevaient le salaire minimum, et on peut croire que ces employés ne sont pas liés par une convention collective. C'est le seul chiffre dont je dispose, et je ne saurais pas vous dire s'il s'agit effectivement de 2 000, de 3 000 ou de tout autre nombre d'employés.

M. Comuzzi: Si je pose la question, monsieur le président, c'est que nous allons proposer une mesure qui va affecter les droits de ces personnes, et j'estime qu'elles devraient donc pouvoir faire connaître—je ne sais pas comment en l'absence d'une convention collective—leur point de vue et défendre leurs intérêts devant notre comité. S'ils ont un porte-parole. . .

Le président: Pourriez-vous nous faire savoir qui agit normalement en leur nom?

M. Belsher: Monsieur le président, la question me paraît tout à fait appropriée, et je suis sans réserve en faveur de cette démarche. Serait-il possible d'entendre, tout au moins, le ministre du Travail lors de notre prochaine réunion? Nous pourrions alors lancer le processus et établir la liste définitive des témoins que nous convoquerons, après avoir entendu le ministre.

Le président: Vous demandez donc que le ministre du Travail, M. Danis, soit l'un des premiers témoins?

M. Belsher: Oui.

M. Nault: Vous m'avez probablement déjà entendu faire cette remarque, mais je demande toujours pourquoi le ministre du Travail devrait être le premier à comparaître. C'est une fois que l'on a progressé dans l'audition des témoins qu'il devient plus approprié de convoquer le ministre pour qu'il nous explique pourquoi il y a des différences entre les préoccupations exprimées par les témoins et ses propres déclarations. Naturellement, si le ministre est le premier à comparaître, vous comptez alors en principe sur ce que vous pensez, ou sur ce qui vous a été dit par vos sources.

Je me suis toujours demandé s'il ne serait pas préférable de demander au ministre de se présenter quand les travaux sont plus avancés. On peut alors avoir une idée des préoccupations et des craintes, et le ministre lui-même en serait informé par l'un

[Texte]

that kind of information put to him so he could answer the question without our working in the vacuum I find we always work in. It's similar to when we dealt with the gun legislation: we had the minister first and once we got down the road, we always seemed to think we needed to talk to the minister again. I question whether it might not be more appropriate to start hearing some of the witnesses and then meet the minister almost half-way through or at the end. That's just a suggestion. It's not something on which I'm hard and fast.

• 1620

It's just that I've always questioned why the minister comes before we get into the witnesses and the problems they have with the legislation. If they're all coming to say it's a great thing, I'm quite sure this won't take long. If they have concerns, the minister could hear of them firsthand and have time to prepare his presentation.

Mme Tardif (Charlesbourg): Je trouve la remarque qui vient d'être faite intéressante. Par contre, pour lancer le débat, je préférerais entendre le ministre d'abord. Cela nous aide en ce qui concerne l'audition des témoins qui suivront, quitte à faire revenir le ministre par la suite pour répondre à des points précis qui n'ont pas été touchés ou qui sont interprétés différemment.

Je vois difficilement que l'un puisse exclure l'autre. La meilleure façon d'avoir une vue d'ensemble de l'intention du ministre qui présente cette législation, c'est de lui permettre de faire sa présentation d'abord, quitte à ce qu'il revienne plus tard dans le cours de nos séances pour répondre à d'autres questions qui seront soulevées au cours des débats.

Je trouve que cela nous aiderait. C'est aussi une question de perception. Tout dépend évidemment de la façon avec laquelle chacun réagit devant un dossier. Mais je suis persuadée qu'il est bon d'entendre le ministre d'abord, ne serait-ce que pour cadrer le débat. Ensuite, on pourrait le faire revenir au fil des jours en fonction de ce qui a été dit, ou de ce qui a été soulevé par d'autres témoins.

C'est du moins ce que je crois.

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Mr. Chairman, with respect to what my colleague Mr. Comuzzi said, I agree that those people who are not covered by a collective agreement should be represented in some way. I don't know how you would go about this, but normally those people not covered by a collective agreement are protected by the provincial department of labour. I don't know whether you want to get some or all of those departments of labour. We're talking pretty deep, but that's the protection those people have who are under no collective agreement.

Mr. Nault: You're under the federal jurisdiction of the Canada Labour Code. Because they are not under a collective agreement, if we're changing part III of the standard hours, wages, vacations and holidays, we're proposing in this legislation that if the employees and the employers agree and sign on, the employer doesn't have to go the Minister of Labour for a recognition of some sort of certificate. This means that they're allowed to make a change. The employees are now protected under the Canada Labour Code because you have to go to the Minister of Labour for an exemption.

25465-2

[Traduction]

de ses représentants, qui, naturellement, assisterait aux audiences; le ministre pourrait ainsi répondre aux questions sans que nous ayons à travailler dans le vide, ce qui, me semble-t-il, est toujours le cas. On peut penser à l'étude de la loi sur le contrôle des armes à feu; nous avons entendu d'abord la ministre, mais une fois que nos travaux étaient bien avancés il nous semblait fréquemment qu'il serait nécessaire de pouvoir parler à la ministre à nouveau. Je me demande s'il ne serait pas plus indiqué de commencer par entendre les autres témoins et de recevoir le ministre à mi-chemin ou à la fin de nos audiences. J'en fais simplement la suggestion. Je n'y tiens pas mordicus.

J'ai toujours trouvé étrange que le ministre compare avant que les témoins aient soulevé les problèmes reliés à la législation. Si les témoins sont tous extrêmement positifs, notre affaire sera réglée rapidement. S'ils ont des préoccupations, le ministre en sera avisé et pourra y répondre lorsqu'il viendra devant le comité.

Mrs. Tardif (Charlesbourg): I find the suggestion interesting. However, I would prefer that the minister first launch the debate. His perspective would be useful to us when we hear the witnesses. Nothing would prevent us from inviting the minister to answer points that would have been omitted or interpreted differently.

I don't see how we could do otherwise. The best way to learn about the intent of the legislation is to have the minister make his presentation, even if he has to come back later on in the process to deal with a number of unanswered points.

I think it would help. It's also a question of perception. Not everybody reacts the same way to an issue. As far as I am concerned, we would gain by having the minister open the debate and place it in its proper context. Subsequently, he could always be back to comment on other issues put before the committee.

It is my preference anyway.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Pour revenir aux propos de M. Comuzzi, monsieur le président, je pense également que les gens non protégés par des conventions collectives devraient être représentés d'une façon ou d'une autre. Je ne sais pas comment au juste. Normalement, ils sont régis par les ministères provinciaux du Travail. Il faudrait peut-être demander à certains de ces ministères de comparaître. Ce serait aller assez loin, mais telle est la filière actuellement.

M. Nault: Il y a compétence fédérale en vertu du Code canadien du travail. Les gens qui ne sont pas protégés par des conventions collectives sont visés par ces nouvelles dispositions. Nous proposons en effet des modifications à la partie III, relative aux heures normales de travail, aux salaires, aux vacances et aux congés. Si les employés et les employeurs s'entendent, ces derniers ne sont pas obligés de demander un certificat au ministre du Travail. Ils ont la voie libre. Actuellement, en vertu du code, ils doivent demander une exemption au ministre du Travail.

[Text]

Now, of course, we're suggesting you no longer have to do that under this legislation; for administrative purposes, to make it quicker, you could just get approval within your own working place. How do we protect employees from employers who would suggest that if they don't sign a paper they don't have a job? It would no longer go to the Department of Labour. That's the whole issue we're talking about here.

The other question you put is a good one. Who are they? If they're not under a collective agreement, they're protected under the Canada Labour Code but don't have a union per se or representation. They're just people who happen to work out there in minimum-wage-and-above professions or in low-income jobs.

That's why I was suggesting, in my discussion, that I would like to talk a little bit about this with some of the witnesses before I start hitting the minister between the eyes about how, if you don't have to go to the department any more, he proposes to govern without somebody asking his department to investigate some of the problems. That's where I was coming from.

Mr. Kristiansen: In terms of the order of presentation, I have generally felt that provided you have an opportunity later on in the proceedings to call back either the minister or a representative of the minister, it's better to have the opportunity to question the source of the legislation, the government's or the minister's rationale, before you begin the process of getting other people's input. However, there should generally be an understanding that there's an opportunity for a second kick at the cat, either directly with the minister or with a senior official, in order to follow up on that.

• 1625

Again, I don't have any helpful advice on how you make the invitation to unorganized employees, except through general notices within the regular channels of government.

The Chairman: I'm going to ask the clerk to make a comment on his approach to the minister's office. Would you be satisfied with the officials from the department or do you want the minister?

The Clerk: No. I contacted the minister's office a couple of weeks ago just to get an idea of the minister's schedule in anticipation of possible meetings. I was told that Wednesday afternoons are best for the minister and that his preferences are to appear with his officials. I specifically asked whether officials could come alone and was told that the minister prefers to appear with his officials.

Mr. Belsher: Mr. Chairman, could we agree to ask the minister and his officials to be our first witnesses? I think it's too late for tomorrow, but if possible he could come next Wednesday. Then we could finalize, if possible, next Wednesday who we will be inviting. Mr. Kristiansen's friend Joy has put forward quite an exhaustive list, and I don't think we'd have enough. . .

The Chairman: Can we proceed to hear the three who have asked to appear? We know they want to come. They appear on all lists. Could we schedule them and get started on the hearings?

Mr. Belsher: That would be a good start.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I don't have any problem with what Ross is saying, as long as it's made clear that we extend the invitation, that we mention to the minister that we would possibly want to have him back if we feel there's a need at the

[Translation]

Nous nous proposons de faire disparaître cette sauvegarde. Pour faciliter les choses sur le plan administratif, nous sommes prêts à accepter une simple entente conclue dans le lieu de travail. Comment entendons-nous protéger les employés qui subiront des pressions de la part de leurs employeurs pour qu'ils signent une entente? Le problème est là.

Il y a également la question de leur représentation. Comme ils ne relèvent pas de conventions collectives, ils sont visés par le Code canadien du travail. Cependant, qui parle en leur nom? Ils travaillent au salaire minimum ou à un salaire peu élevé.

C'est pourquoi je disais un peu plus tôt que je préférerais entendre un certain nombre de témoins à cet égard avant de m'en prendre au ministre et de lui poser directement la question de savoir comment il entend faire face à ce genre de situations si son ministère n'est plus appelé à intervenir. C'est cet aspect de la question qui m'intéresse tout particulièrement.

M. Kristiansen: En ce qui concerne l'ordre de comparution des témoins, j'ai toujours pensé qu'à condition de pouvoir faire revenir le ministre ou son représentant, il était préférable d'interroger d'abord le gouvernement ou le ministre, les auteurs du projet, au sujet de leurs intentions. Cependant, il doit être entendu au départ que le comité a droit à une deuxième confrontation, soit avec le ministre, soit avec un haut fonctionnaire, en vue d'effectuer un suivi.

Pour ce qui est de l'invitation qui doit être faite aux employés non syndiqués, tout ce que je puis proposer, c'est que le comité envoie des avis généraux par la filière normale.

Le président: Je vais demander au greffier quelles démarches il a entreprises auprès du bureau du ministre. Vous convoqueriez les hauts fonctionnaires du ministère ou le ministre lui-même?

Le greffier: Non. J'ai communiqué avec le bureau du ministre il y a quelques semaines pour avoir une idée de son programme en prévision de réunions possibles. On m'a dit que le ministre était le plus souvent disponible les mercredis après-midi et qu'il préférerait comparaître en compagnie de ses hauts fonctionnaires. J'ai pris la peine de demander si les hauts fonctionnaires pouvaient venir seuls devant le comité, mais on m'a dit que le ministre préférerait les accompagner.

M. Belsher: Monsieur le président, avons-nous convenu que le ministre et ses hauts fonctionnaires devaient comparaître en premier? Demain, c'est trop tôt, mais il pourrait venir mercredi prochain. Nous pourrions ensuite décider de notre programme mercredi prochain. Joy, l'amie de M. Kristiansen, a présenté une assez longue liste de témoins. Je ne pense pas que nous aurons assez de temps. . .

Le président: Pourrions-nous entendre les trois témoins qui ont déjà demandé à comparaître? Ils se trouvent sur toutes les listes. Pouvons-nous commencer par eux?

M. Belsher: Ce serait une bonne idée.

M. Nault: Monsieur le président, je suis bien d'accord avec Ross, à la condition que le ministre comprenne qu'il pourrait être invité à comparaître de nouveau devant le comité à la fin des audiences. Il se peut que ce soit son intention de toute

[Texte]

end to do that. He may feel he wants to come anyway. Secondly, I would suggest that it be the role of the clerk and our research staff to notify those groups that have been suggested by both my colleague and me that we are requesting they make a presentation.

My understanding of what normally happens is that we get some written presentations but that all these people won't come forward. However, if we ask for their views in writing and/or for a presentation, we may get some information. It may be about half and half. Perhaps, though, the research staff and the clerk can tell me that they've already contacted all these people and that we've ended up with only three.

The Chairman: Mr. Nault, have you contacted the people on your list?

Mr. Nault: Yes, we have.

The Chairman: Have they expressed an interest? The clerk's concern is that sometimes these groups are difficult to get hold of and to spend a lot of time contacting people to encourage them to make or bring testimony when they may not be interested. . .

We would request the same of Joy Langan, to give us a list of the people who have expressed a desire either to appear as witnesses at the hearing or to submit a written report. It would make it a great deal easier for our staff.

Mr. Belsher: I would like to ask Mr. Nault his rationale for having two lawyers there on his grouping — law firms that are in the business.

Mr. Nault: Simply because they've shown an interest in the bill. I was going to bring that up. It's obvious that our list is somewhat specific, and that is because we've gone out and asked people who are interested whether they would come. To answer the first question, yes, I have attempted to do this job somewhat.

My understanding of how this process works is that the major people who are involved in legislation like this should automatically be contacted to let them know of a significant piece of legislation that will affect their livelihood and the way they do business in the future. To suggest that takes time or is a waste of time I don't think is appropriate.

We, in this place, tend to be in a big hurry. I'm not quite sure where we're going. I think we should slow down a little bit and smell the coffee. If it takes us an extra week or two, at least we won't be accused of ramming it through, which is not the intention. This legislation has good pieces in it and it has areas that are somewhat controversial. It's important that we get the rationale behind it.

• 1630

The list is somewhat common to anyone who's in the labour movement and knows anything about labour. These groups are well-known across the country. It takes 10 seconds to call their head offices, which are mostly in Ottawa, and ask them simply whether they want to come or whether they think this is important for their particular union.

Having said that, I think it's most appropriate that the clerk and the committee put out the word that we welcome people's input about what they think about this legislation.

[Traduction]

façon. Par ailleurs, j'aimerais que le greffier et les attachés de recherche du comité avisent les groupes que mon collègue et moi avons mentionnés que nous voulons qu'ils fassent un exposé.

Normalement, un certain nombre de témoins présentent des mémoires par écrit. Mais tous ne tiennent pas nécessairement à venir en personne. Nous pouvons toutefois demander qu'ils présentent leurs vues par écrit ou en personne. Ou encore ils peuvent faire les deux. Le greffier et les attachés de recherche ont peut-être déjà communiqué avec tous ces gens et se sont peut-être retrouvés avec seulement trois qui désirent comparaître.

Le président: Avez-vous contacté ceux qui se trouvent sur votre livre, monsieur Nault?

M. Nault: Oui.

Le président: Ont-ils manifesté de l'intérêt? Le greffier fait remarquer que ces groupes sont parfois difficiles à atteindre et que le fait de passer beaucoup de temps à essayer de les encourager à venir témoigner quand ils ne sont pas vraiment intéressés à le faire. . .

Nous demanderons la même chose à Joy Langan, soit de nous dire qui a manifesté le désir de comparaître en personne devant le comité ou de présenter un mémoire écrit. Le travail du personnel du comité en sera grandement facilité.

M. Belsher: J'aimerais demander à M. Nault pourquoi il a inclus deux avocats dans sa liste — deux cabinets d'avocats spécialisés dans ce domaine.

M. Nault: Parce que le projet de loi les intéresse. J'avais l'intention de dire quelque chose à ce sujet. Notre liste est spécifique parce que nous avons mené des consultations préalables. Nous avons d'abord voulu savoir qui le sujet intéresse. Pour répondre à la première question, j'ai effectivement fait des démarches auprès de certaines personnes.

J'estime que les personnes visées par le projet de loi doivent être automatiquement informées du fait que leurs intérêts sont en jeu. Pour moi, ce n'est pas une perte de temps.

Nous voulons toujours aller vite, mais nous ne savons pas toujours où nous allons. Je pense que nous avons avantage à prendre notre temps et à nous situer dans ce cas-ci. Prenons une semaine ou deux de plus s'il le faut. Nous ne serons pas accusés d'adopter le projet de loi à toute vapeur, ce qui n'est pas notre intention de toute façon. Le projet de loi a du bon, mais comporte aussi certaines dispositions assez controversées. Nous devons essayer de comprendre les principes qui le sous-tendent.

Nos témoins font partie du mouvement ouvrier et sont touchés de près. Ce sont des groupes bien connus au pays. Il suffira de 10 secondes pour appeler leurs bureaux principaux, qui se trouvent à Ottawa pour la plupart, et déterminer s'ils considèrent le projet de loi comme important ou désirent comparaître devant le comité.

Cela dit, il est important que le greffier et le comité sollicitent les témoignages sur le sujet.

[Text]

Mr. Kristiansen: I would like to point out that in the list that Joy has forwarded to the clerk there is a special notation that some, because of their background or experience, feel very strongly that they should be part of the process. Some of them were also involved in the consultative process earlier. The others may or may not wish to appear. Some of them may be quite satisfied with written submissions. All of them had input, but some felt that theirs was much stronger and more germane.

The Chairman: We've agreed, then, that we will start booking those on the short list who have requested. . . plus the Minister of Labour. In the meantime the clerk will be in touch with the other suggested members and with others who may volunteer. Is that agreeable?

An hon. member: Yes.

Mr. Nault: There is one other issue, Stan, that I'm interested in. This legislation also deals with the President of the Treasury Board, and there doesn't seem to be any mention—and I've missed it and Joy has flagged it. We did suggest that the Public Service Staff Relations Board come forward, but we didn't mention the minister. Is there any opposition to our having the President of the Treasury Board come in and talk about the section that relates to his jurisdiction?

Mr. Belsher: Can we hold that in abeyance until we hear from the Minister of Labour. . . whether he's in immediately or is a little further down the list?

Mr. Nault: Okay. We'll talk about it some more. There'll be a lot of talking going on around here, I'm sure.

The Chairman: The other item we have to discuss is meeting times. Is there any particular time that is better or worse than. . . ? For example, is Wednesday a good day? If the minister is coming next Wednesday, is that a good day to start and carry on? You're one of the regular members, Harry. Is Wednesday a reasonable day for you?

Mr. Chadwick: No. Any other day.

The Chairman: Sunday?

Mr. Nault: We don't have any problems with Tuesdays, Wednesdays, or Thursdays. Mondays are always hard for some members, as are Fridays, because they go to their ridings. On any of those other three days, though, I find that you can get replacements or you can be here.

Mr. Kristiansen: It's the same situation for me. It's okay Tuesday to Thursday, but Wednesday is preferable.

Mr. Comuzzi: Wednesday.

The Chairman: We'll have our clerk circularize all of the regular members and see if there's a better day than Wednesday. It's pretty clear that the rest of the people are open.

Is there anything else we need to do? Is there any other future business that you want to talk about today in the organization of the—

Mr. Nault: Mr. Chairman, I'd like to ask the research staff whether it would be possible—

The Chairman: Just one second there, Mr. Nault. The clerk was just asking for clarification on the list of witnesses. I took it that he was to canvass all of the witnesses on the list and report back at the next meeting. Is that what we all understood?

[Translation]

M. Kristiansen: Dans la liste présentée au greffier par Joy, il est indiqué que certains témoins, de par leur expérience particulière, montrent plus d'intérêt que d'autres. Certains ont d'ailleurs participé au processus de consultation préalable. Il y en a peut-être certains qui n'ont pas l'intention de comparaître. Ils pourraient se satisfaire d'envoyer des mémoires écrits. Tous sont concernés, mais il y en a peut-être qui ont des vues plus arrêtées que d'autres.

Le président: Nous avons convenu de réserver du temps pour ceux qui se trouvent sur la liste abrégée. . . plus le ministre du Travail. Entre temps, le greffier communiquera avec les autres témoins proposés par les députés ou avec d'autres volontaires. D'accord?

Une voix: Oui.

M. Nault: Il y a un autre aspect de la question qui me préoccupe, Stan. Ce projet de loi vise aussi le président du Conseil du Trésor. Il ne semble pas être mentionné. . . je ne l'ai pas relevé, mais Joy l'a fait. Il est question de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais non pas du ministre lui-même. Quelqu'un est-il opposé à ce que le président du Conseil du Trésor vienne devant le comité pour expliquer les dispositions qui le concernent?

M. Belsher: Pouvons-nous attendre la comparution du ministre du Travail avant d'en décider. . . qu'il soit le premier témoin ou vienne un peu plus tard?

M. Nault: Très bien. Nous y reviendrons. Nous aurons bien des choses à discuter.

Le président: Nous devons également établir notre horaire. Le comité préfère-t-il certaines heures ou certains jours? Le mercredi est-il une journée propice? Si le ministre est prêt à venir mercredi prochain, le comité est-il d'accord? Vous êtes un des membres réguliers, Harry. Le mercredi vous convient-il?

M. Chadwick: Non. N'importe quel autre jour.

Le président: Le dimanche?

M. Nault: Les mardis, mercredis, ou jeudis nous conviennent. Les lundis et les vendredis, la situation est un peu plus difficile à cause des déplacements. Les autres jours, nous pouvons assister aux réunions ou nous faire remplacer.

M. Kristiansen: Il en va de même pour moi. Je suis disponible du mardi au jeudi, mais je préfère le mercredi.

M. Comuzzi: Le mercredi.

Le président: Le greffier consultera tous les membres réguliers et verra s'il y a un meilleur jour que le mercredi. Les autres semblent libres.

Avons-nous encore quelque chose à faire? Désirons-nous discuter d'autres affaires du comité dans le cadre de cette séance d'organisation. . .

M. Nault: J'aimerais savoir de l'attaché de recherche s'il serait possible. . .

Le président: Un moment je vous prie, monsieur Nault. Le greffier aimerait avoir une précision au sujet de la liste des témoins. Nous nous étions bien entendus pour qu'il communique avec tous les témoins proposés et fasse rapport des résultats de ses recherches à la prochaine réunion?

[Texte]

• 1635

Mr. Belsher: Yes.

Mr. Comuzzi: I notice that my colleague has two members from law firms. I'm wondering if it wouldn't be more appropriate to go through the Canadian Bar Association. If those members show some interest, they should correspond with the bar. Would you mind?

Mr. Nault: Yes, I would.

Mr. Comuzzi: Well, if you want those people, tell them to make representation to the bar.

Mr. Nault: Well, no, we're trying to get a different perspective. There is an issue for labour lawyers as to how grievances under the Canada Labour Code are dealt with if, under the changes to part III, you're turning over the work of the Canada Labour Code to employers and employees, whereas previously we've dealt with it by getting permission from the minister to deviate from the Canada Labour Code. We're changing the system completely, and it would be interesting to get a labour lawyer's perspective of what problems that will create in the movement of people, especially people who are not under a collective agreement.

Mr. Comuzzi: Yes, my point in saying this — well, we shouldn't be arguing this ourselves —

Mr. Nault: No, that's okay.

Mr. Comuzzi: — but the Canadian Bar Association has labour lawyers.

The Chairman: Why don't you two decide what your party's position would be and then...?

Mr. Nault: You could have asked before you brought it up.

The other issue I wanted to bring up is whether it would be possible for the research staff to find out for us, through this whole consultation process the minister has suggested he's had with interested parties dealing with the changes to part III, who he dealt with on the changes to part III as it relates to people who are not unionized work employees. That may answer our question as to who would come forward to talk to us and give us that kind of response. The minister suggested to us in the House that he had consultations extensively on these portions of the legislation except for the one dealing with directed votes. I'd like to know whether there's any information out there that deals with that particular situation.

The Chairman: I suggest we adjourn to the call of the chair. The next meeting is tentatively scheduled for next Wednesday.

Tuesday, March 23, 1993

• 1539

The Chairman: I call our meeting to order as we do have enough members to hear witnesses.

This is the Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. We're happy to have with us today the minister, the Hon. Marcel Danis, with some of his officials.

[Traduction]

M. Belsher: Oui.

M. Comuzzi: Je remarque que mon collègue propose le nom de deux cabinets d'avocats. Je me demande s'il ne serait pas préférable de passer par l'Association du Barreau canadien. Si ces gens sont intéressés, ils devraient s'adresser au Barreau. Y verriez-vous un inconvénient?

M. Nault: Oui.

M. Comuzzi: Si vous voulez faire comparaître ces gens, dites-leur de passer par le Barreau.

M. Nault: Non. Nous voulons une perspective différente. Les avocats qui se spécialisent dans le droit du travail sont curieux de savoir comment les griefs seront traités en vertu du Code canadien du travail si, à la suite des modifications à la partie III, les employeurs et les employés pourront dorénavant en arriver à des ententes relativement aux dispositions du Code canadien du travail. Jusqu'ici, il fallait la permission du ministre pour déroger au Code canadien du travail. Le système change complètement. Il sera intéressant d'entendre les perspectives des avocats spécialisés en droit du travail relativement aux problèmes que cette mesure pourra susciter, en particulier pour les non-syndiqués.

M. Comuzzi: Si je vous fais cette suggestion — nous ne devrions peut-être pas en discuter entre nous. . .

M. Nault: Ne vous en privez pas.

M. Comuzzi: . . . c'est que l'Association du Barreau canadien a également des avocats spécialisés en droit du travail.

Le président: Pourquoi ne décidez-vous pas entre vous de la position de votre parti et. . .

M. Nault: Vous auriez pu m'en parler auparavant.

Ce que je voulais également savoir, c'est s'il serait possible pour les attachés de recherche de déterminer pour le comité, le ministre ayant parlé d'un processus de consultation des parties visées par les modifications à la partie III, qui étaient les interlocuteurs du ministre, en particulier dans la mesure où cette partie vise les employés non syndiqués. Nous connaissons ainsi ceux qui veulent venir témoigner. Le ministre a prétendu à la Chambre avoir eu des consultations étendues sur ces aspects du projet de loi, à l'exception des scrutins ordonnés. J'aimerais en savoir plus long à ce sujet.

Le président: À moins d'avis contraire, la prochaine réunion aura lieu mercredi prochain. La séance est levée.

Le mardi 23 mars 1993

Le président: Nous sommes suffisamment nombreux pour entendre des témoins. La séance est donc ouverte.

Le comité législatif a été établi pour étudier le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Nous accueillons aujourd'hui avec grand plaisir le ministre du Travail, l'honorable Marcel Danis, ainsi que ses collaborateurs.

[Text]

We would remind the committee that there will be bells at 4:45 p.m., with a vote at 5 p.m.

Some of you have requested that we have a meeting to discuss future business, calling of witnesses, and the frequency of meetings. We would like to work that meeting in, if we can, but the major order of business is the chance to hear the minister and to question him.

Welcome to the meeting, Mr. Minister. We'll turn the floor over to you. If you would introduce your officials who are with you, we'd appreciate that.

● 1540

Hon. Marcel Danis (Minister of Labour): Thank you, Mr. Chairman. It's a pleasure for me to be here this afternoon and meet with you, sir, and the members of your committee.

I'd like to introduce the officials who are with me: Madam Renée Godmer, Director General of Labour Standards; Mr. Herm Hansen, Assistant Deputy Minister of Operations; and Mr. Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister for the Federal Mediation and Conciliation Service of Labour Canada.

Mr. Chairman, with your authorization, I would like to make a short statement to your committee, and then, of course, I'd be very happy to answer any questions that you or members of the committee may have.

As I said, Mr. Chairman, I very much appreciate the opportunity to address hon. members of the legislative committee on the occasion of your deliberations on proposed amendments to the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. I believe they represent a balanced package that will increase workplace efficiency and enhance labour-management cooperation.

These amendments represent changes that will streamline the Canada Labour Code and help boost Canada's competitiveness in the international marketplace. They also represent a balanced package.

On one hand the proposed amendments will benefit workers with improved provisions for wage recovery, pregnant women, injured employees, and new parents. On the other, these changes will assist employers by simplifying procedures to modify labour standards in areas such as hours of work, annual vacation, and general holidays. Employers will save time and money through the removal of unnecessary administrative and cost burdens.

The labour standards proposals were developed over a two-year period in partnership with employers and employee representatives and constitute a modernization of federal labour law. Some 700,000 federally regulated employees are affected. The improvements reflect a firm commitment by employers, unions, and government to develop a more effective workplace that is able to meet the challenges of the global economy.

Le projet de loi que vous avez étudié, monsieur le président, comporte une multitude d'avantages tant pour les employeurs que pour les employés. Il est essentiel de favoriser de façon équitable ces deux parties de manière à protéger l'employé au chapitre de la sécurité d'emploi et à lui garantir un milieu de travail sûr et sain tout en permettant à l'employeur de mettre en oeuvre des plans et des stratégies ayant pour but d'assurer la productivité et la viabilité de ces opérations.

[Translation]

Je tiens à rappeler au comité que la sonnerie retentira à 16h45 pour nous convoquer à un vote qui aura lieu à 17 heures.

Par ailleurs, certains d'entre vous ont demandé que nous discutions de nos travaux futurs et notamment de la liste des témoins et de la fréquence de nos réunions. Si nous le pouvons, nous le ferons à la fin de la séance. Profitons cependant maintenant de l'occasion qui nous est donnée d'entendre le ministre et de lui poser des questions.

Bienvenue, monsieur le ministre. La parole est à vous. Avant que vous ne commenciez votre allocution, je vous demanderais de nous présenter vos collaborateurs.

L'honorable Marcel Danis (ministre du Travail): Merci, monsieur le président. Je suis heureux de comparaître devant le comité cet après-midi.

Permettez-moi de vous présenter mes collaborateurs. Il s'agit de M^{me} Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité salariale, de M. Herm Hansen, sous-ministre adjoint, Opérations, et de M. Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal, Service fédéral de médiation et de conciliation.

Avec votre accord, monsieur le président, je ferai d'abord une brève déclaration, après quoi je répondrai volontiers à vos questions.

Je vous remercie encore une fois, monsieur le président, de me donner l'occasion d'entretenir le comité législatif des amendements proposés au Code canadien du travail et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui, à mon avis, accroîtront l'efficacité du milieu du travail et favoriseront la collaboration syndicale-patronale.

Ces amendements visent à simplifier le Code canadien du travail et à rendre le Canada plus compétitif à l'échelle internationale. Ils constituent, par ailleurs, un ensemble bien équilibré.

D'une part, en effet le projet de loi propose des modifications visant à améliorer le sort des employés, notamment ceux qui cherchent à recouvrer leur salaire, les femmes enceintes, ceux qui ont subi des blessures, ainsi que les nouveaux parents. Mais d'autre part, il apporte également des changements dont bénéficieront les employeurs, dans la mesure où il sera plus facile de modifier les normes de travail en ce qui touche les horaires, les vacances annuelles et les jours fériés. Les employeurs devraient ainsi pouvoir économiser temps et argent.

Les propositions touchant les normes de travail, dont le but est de moderniser le Code canadien du travail, sont l'aboutissement de deux années de consultations menées auprès des employeurs et des syndicats. Environ 700 000 employés fédéraux sont visés. Les améliorations proposées témoignent du désir des employeurs, des syndicats et du gouvernement de rendre le milieu de travail plus efficace, afin qu'il soit mieux adapté aux besoins de l'économie mondiale.

The bill you are considering, Mr. Chairman, includes a great many advantages for employers as well as employees. Both parties must be fairly treated in order, on the one hand, to maintain employment security and to protect employees' health and security in the workplace and, on the other hand, to enable employers to implement plans and strategies to increase both productivity and profits.

[Texte]

Pour demeurer compétitif face aux grandes nations industrialisées d'Europe et de la région du Pacifique, le Canada doit absolument pouvoir compter sur une plus grande efficacité et sur une meilleure coopération entre employeurs et employés. En continuant d'investir prioritairement dans nos ressources humaines, nous nous donnons les moyens de tirer une meilleure productivité de notre main-d'oeuvre.

En retour, les travailleurs jouirons d'une meilleure sécurité de revenu et d'emploi. Par exemple, les modifications proposées garantiront à l'employée enceinte ou en attente d'un enfant, le droit d'être réaffectée, de demander une modification de ses tâches ou de cesser de travailler si ses activités professionnelles courantes risquent de porter atteinte à sa santé.

Les employés victimes d'un accident professionnel pourront obtenir le remplacement de leur salaire tout en conservant leurs avantages sociaux et seront assurés d'être rappelés au travail. Les nouveaux parents pourront compter sur les dispositions plus souples en ce qui a trait à la période de congé parental.

Les employés pourront aussi recouvrer plus rapidement un salaire non-payé, ce qui éliminera les procédures judiciaires longues et coûteuses.

En tenant compte de manière équitable des droits des employeurs et des employés, ces propositions favoriseront en outre le partenariat au travail.

Finally, Mr. Chairman, I would briefly like to address the question of proposed provisions regarding a directed vote on an employer's last offer. At present, under the section of the Canada Labour Code that deals with industrial relations in the federal private sector, the Minister of Labour has a number of mechanisms available to assist in the settlement of collective bargaining disputes.

• 1545

The proposed amendments would, where the public interest is affected, allow the Minister of Labour to direct the Canada Labour Relations Board or another person or body to conduct a vote among employees in a bargaining unit as to their acceptance or rejection of the employer's last offer made to the trade union in settlement of all outstanding issues. It is anticipated that under normal circumstances such a vote would be administered by the Canada Labour Relations Board, whose competence to deal with these matters is unquestioned. Over the years, the board has always demonstrated an ability to accommodate evolving responsibilities.

However, it is impossible to envisage all possibilities. The inclusion of the reference to "any person or body" would allow some flexibility in the conduct of the vote in cases where it might prove more expedient or less costly not to assign the case to the CLRB.

In the case of a dispute involving the public service, the Public Service Staff Relations Board or another person or body would conduct a vote if so directed by a minister designated by the Governor in Council. Members of the Treasury Board would not be designated.

[Traduction]

To remain as competitive as the great industrial nations of Europe and the Pacific Region, Canada must be able to rely on a more efficient workforce and on a better cooperation between employers and employees must be improved. By continuing to invest in our human resources, we are giving ourselves the means to increase the productivity of our workforce.

In return, workers' salaries and employment will be better protected. For example, a pregnant or nursing employee will have the right to request that her employer modify her job functions, reassign her to another position or allow her to quit if any of her current functions puts her health at risk.

Employees suffering from a work-related injury will be provided with wage replacement. Furthermore, their fringe benefits will be protected and their employers will be required to take them back after an absence due to a work-related injury. New parents will benefit from more flexible arrangements with regard to maternity/paternity leave.

Employees will also be able to recover more rapidly their unpaid wages, and this will eliminate long and costly legal proceedings.

Because they strike a balance between the rights of the employers and those of the employees, these proposals will also promote the idea of a partnership in the workplace.

Enfin, monsieur le président, j'aimerais vous parler brièvement des dispositions du projet de loi qui portent sur le scrutin qui peut être ordonné par le ministre sur les dernières offres que fait l'employeur à une unité de négociation. L'article du Code canadien du travail qui régit les relations industrielles au sein des entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale permet actuellement au ministre du Travail de recourir à plusieurs mécanismes pour régler un conflit de travail.

En vertu des modifications proposées, si l'intérêt public est en cause, le ministre du Travail pourra ordonner au Conseil canadien des relations de travail ou à un autre organisme ou particulier d'organiser un scrutin parmi les employés d'une unité de négociation, pour savoir s'ils acceptent ou rejettent la dernière offre faite par l'employeur au syndicat en vue de régler toutes les questions en souffrance. Il est prévu que, dans les circonstances normales, ce scrutin soit tenu par le Conseil canadien des relations de travail dont la compétence en la matière n'est absolument pas remise en question. Au fil des ans, le conseil a toujours prouvé qu'il était capable de faire face à de nouvelles responsabilités.

Toutefois, il est impossible de prévoir toutes les éventualités. En ajoutant la mention «ou la personne ou l'organisme qu'il désigne», on laisse une certaine latitude pour la tenue du scrutin dans les cas où il serait plus rapide ou moins onéreux de ne pas saisir le Conseil canadien des relations de travail de cette question.

En cas de différend mettant en cause la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ou une autre personne ou un autre organisme désigné, tiendra le scrutin si elle en reçoit l'ordre d'un ministre désigné par le gouverneur en conseil. Les membres du Conseil du Trésor ne seront pas désignés.

[Text]

These changes, Mr. Chairman, will protect the public interest by providing an additional mechanism that could assist in the settlement of collective bargaining disputes in the federal jurisdiction.

Overall, the proposed amendments will contribute to the efficiency and prosperity of Canadian workers. The changes will help Canada to achieve a more progressive labour management climate and will promote a more equitable and harmonious workplace.

I do urge my honourable friends on this committee to lend support to this important legislation. It will bring uniformity and efficiency to a number of cumbersome and costly procedures currently impeding our ability to move our economy forward.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Thank you, Minister, and thank you for agreeing to meet before the committee. I am pleased to see the amendments to the Canada Labour Code, particularly those that affect the health and safety of workers in Canada, and I'm pleased that they were achieved. These amendments were achieved through almost two years of consultation with the labour movement and business. I very much support those amendments, as does my caucus.

The difficulty we're having, as you may know, is with the amendments to part I. While you've noted in your opening remarks that overall the proposed amendments will contribute to the efficiency and prosperity of Canadian workers, the changes will help Canada achieve a more progressive labour management climate, and they will promote a more equitable and harmonious workplace. We believe that for all the amendments, with the exception of that one amendment.

Now, argument has been put forward that those amendments appear in the British Columbia Labour Code, the Ontario Labour Code, and even, in a bit different form, in the Saskatchewan Labour Code. The difficulty and the difference is that those were achieved through consultation and give-and-take in development of a whole labour code, whereas we now have this last-minute amendment that wasn't even put on the table before labour and management, when they were discussing labour code amendments before us in this bill, which makes it very tough for us to support.

Certainly, in talking to the community, it's my understanding that both the Canadian Labour Congress and employers, for example, would have been willing to discuss that clause and willing to provide some input, which they think would have made that a better clause.

So my first question, Minister, is why did this amendment get introduced without the same kind of consultation and work that took place with regard to the rest of the amendments?

• 1550

Mr. Danis: I thank you, Ms Langan, for your kind comments on the labour standard parts of the legislation. I'm sure it's very well received by the officials who are here from Labour Canada.

[Translation]

Ces modifications, monsieur le président, protégeront l'intérêt public en prévoyant un mécanisme supplémentaire permettant de régler les différends survenant lors des négociations collectives relevant de la compétence fédérale.

Dans l'ensemble, les modifications proposées contribueront à l'efficacité et à la prospérité des travailleurs canadiens. Elles permettront d'instaurer au Canada un climat plus constructif en matière de relations patronales-syndicales et favoriseront un milieu de travail plus équitable et harmonieux.

J'exhorte mes honorables collègues du comité à appuyer ce projet de loi important. Il vise à uniformiser et rendre plus efficaces certaines méthodes fastidieuses et onéreuses qui freinent actuellement notre croissance économique.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Merci, monsieur le ministre, et merci d'avoir accepté de comparaître devant le comité. J'accueille avec plaisir ces modifications au Code canadien du travail, surtout celles qui touchent la santé et la sécurité des travailleurs canadiens et je me réjouis qu'elles se soient concrétisées. Ces modifications ont été mises au point après deux ans de consultations avec les syndicats et les entreprises. Je les appuie sans réserve, à l'instar des membres de mon caucus.

Comme vous le savez peut-être, les modifications prévues à la partie I nous posent quelques problèmes. Vous avez signalé dans votre exposé liminaire que, dans l'ensemble, les modifications proposées contribueront à l'efficacité et à la prospérité des travailleurs canadiens, qu'elles permettront de créer au Canada un climat plus constructif en matière de relations patronales-syndicales et qu'elles favoriseront un milieu de travail plus équitable et harmonieux. C'est l'objectif qu'atteindront toutes les modifications, selon nous, à l'exception de celle-là.

Or, certains ont dit que ces modifications se trouvent déjà dans le Code du travail de la Colombie-Britannique, dans le Code du travail de l'Ontario et même, sous une forme légèrement différente, dans celui de la Saskatchewan. Ce qui nous pose un problème, et ce qui diffère, c'est que les modifications en question ont été proposées après d'amples consultations et certains compromis pour élaborer un Code du travail exhaustif, tandis que dans notre cas, il s'agit d'une modification de dernière minute qui n'a même pas été proposée aux syndicats et au patronat, alors qu'ils discutaient des modifications au Code du travail contenues dans le projet de loi à l'étude. C'est pourquoi il nous est très difficile d'appuyer ces propositions.

D'après les diverses conversations que j'ai eues, j'ai cru comprendre que le Congrès du Travail du Canada et les employeurs, par exemple, étaient disposés à discuter de cette disposition et à donner leur avis, ce qui aurait sans doute permis de l'améliorer.

Ma première question, monsieur le ministre, est donc la suivante: pourquoi cette modification a-t-elle été proposée sans procéder au préalable aux mêmes consultations et analyses que dans le cas des autres modifications à l'étude?

M. Danis: Je vous remercie, madame Langan, de vos observations positives au sujet des dispositions du projet de loi concernant les normes du travail. Je suis convaincu que cela fait très plaisir aux fonctionnaires de Travail Canada qui sont ici aujourd'hui.

[Texte]

With regard to part I, it is true that there has not been the same level of consultation for part I as there has been for part III. It is my belief that the reason why I decided to include the part I amendments is to give an additional tool to the Minister of Labour to settle disputes. I do not believe it alters the balance in part I in the relationship between the labour movement and employers. There has been some consultation, but as I said before, true, not as much as in the others.

I discussed it with a representative of the CLC. If I recall the conversation correctly, I cannot say there was strong support for part I, but on the other hand, there did not appear to me to be strong opposition either. I also discussed it with other members of the labour movement, and there did not appear to me to be opposition. I also discussed it with some companies that are in the federal sector in Canada and there did not appear to be opposition.

Ms Langan, if you wish to bring people to testify in front of the committee to improve part I, I would certainly be ready to listen to any improvements that can be made to that. That is why I believe, Mr. Chairman, we are meeting today. I'll give you my views as best I can, but I know I can't prejudge what the committee will do. I would not, however, be surprised if it heard other witnesses at some point. And if we can improve on the legislation, I'm very open to that.

Ms Langan: Thank you. In the legislation that's been referred to in British Columbia and in Ontario in particular, there's provision for remedy if the workers accept the package. But there is not a whole lot of discussion about what happens if they reject the package.

I recall that the day the legislation was introduced the press asked you what would stop you from misusing it. You said that you had no intentions of misusing it. I believe that and I think the press believes that, but the concern is that you may not always be the Minister of Labour. Situations change and somewhere down the road there could be an arbitrary use of the power vested solely in the minister, without the requirement of the employer and/or the union requesting the intervention in the collective bargaining process.

Mr. Minister, perhaps you could give this committee some real examples of where this amendment would have been useful in avoiding—I guess that is the best way to describe it—a labour dispute or drawing an early conclusion to a labour dispute. Perhaps there are examples within our historic memory.

Mr. Danis: Mr. Chairman, I would not like to second-guess decisions on past labour disputes, but I certainly am ready today to say that my intention in bringing in amendments to part I, specifically the one we are now discussing. . . This is meant to be an exceptional measure to be taken in the public interest. Certainly, if the committee decides to support the legislation and it is passed by Parliament and I'm still around, I would only use it as an exceptional measure in the public interest. I would hope that the day that you, Ms Langan, become Minister of Labour, when your party wins office in the year 2000 and something or—

[Traduction]

En ce qui concerne la partie I, il est vrai qu'il n'y a pas eu autant de consultations à cet égard que pour les modifications de la partie III. Si j'ai décidé d'inclure les modifications de la partie I, c'est vraiment pour donner au ministre du Travail un moyen supplémentaire de régler les différends. Cela ne change rien aux modifications de la partie I concernant les rapports entre les syndicats et les employeurs. Il y a eu quelques consultations mais, je le répète, pas aussi approfondies que pour les autres modifications, j'en conviens.

J'en ai discuté avec un représentant du CTC. Si je me souviens bien de notre conversation, je n'irai pas jusqu'à dire qu'il appuyait fermement la partie I, mais par contre, il n'a pas semblé non plus émettre de très vives objections. J'en ai également discuté avec d'autres représentants du mouvement syndical et je n'ai pas, non plus, décelé d'opposition réelle. J'en ai parlé avec certaines entreprises relevant de la compétence fédérale au Canada, et là encore, je n'ai pas noté de véritables objections.

Madame Langan, si vous voulez inviter des personnes à témoigner devant le comité en vue d'améliorer les dispositions de la partie I, je suis tout à fait prêt à écouter toute suggestion utile à cet égard. C'est pourquoi nous nous réunissons aujourd'hui, sauf erreur, monsieur le président. Je vais vous donner au mieux mon avis, mais je sais que je ne peux pas influencer sur la décision du comité et je ne serais pas surpris qu'il entende d'autres témoins à une date ultérieure. S'il est possible d'améliorer le projet de loi, je suis tout à fait prêt à le faire.

Mme Langan: Merci. Dans le code du travail de la Colombie-Britannique et de l'Ontario notamment, dont il a été question, il est prévu un recours si les travailleurs acceptent les offres. Mais on ne dit pas vraiment ce qui se passe en cas de refus.

Le jour où le projet de loi a été proposé, les journalistes vous ont demandé ce qui vous empêcherait d'appliquer ces dispositions à mauvais escient. Vous avez dit que ce n'était pas votre intention. Je le crois et les journalistes le croient aussi, mais ce qui est préoccupant, c'est que vous ne serez pas toujours ministre du Travail. Les situations changent et il peut arriver que quelqu'un, un jour, utilise de façon arbitraire les pouvoirs conférés au ministre, sans qu'il soit nécessaire que l'employeur et/ou le syndicat demande son intervention dans le processus de négociation collective.

Monsieur le ministre, vous pourriez peut-être donner au comité des exemples concrets de cas où une telle modification aurait permis d'éviter—c'est sans doute la meilleure façon de présenter les choses—un conflit de travail ou de régler plus rapidement un différend. Il y en a peut-être des exemples dans notre histoire récente.

M. Danis: Monsieur le président, j'hésite à spéculer sur des décisions prises lors de conflits de travail passés, mais je suis tout à fait prêt à déclarer que, en proposant les modifications à la partie I, surtout celle dont nous parlons maintenant, j'ai l'intention. . . Il s'agit là d'une mesure exceptionnelle qui sera prise dans l'intérêt public. Évidemment, si le comité décide d'appuyer le projet de loi, que celui-ci est adopté par le Parlement et que je suis encore en fonction, je n'invoquerais cette disposition qu'à titre exceptionnel dans l'intérêt public. J'espère que le jour où vous, madame Langan, deviendrez ministre du Travail, lorsque votre parti accèdera au pouvoir en l'an 2000 et quelque ou. . .

[Text]

• 1555

Ms Langan: I'll be an awfully old woman.

Mr. Danis: —or Mr. Nault becomes Minister of Labour, I'm sure you would do the same. But I think it's important to be in committee. . .to put on the record the views of the person who brought in the legislation and say that it is exceptional in nature, that amendment, and that it must be in the public interest.

With regard to certain disputes that might or might not have been settled by this —it's not that I don't want to answer your questions, but I don't think it would be helpful to say, according to me, such and such dispute would have been settled. I can point, however—

Ms Langan: "Facilitate" maybe is a better—

Mr. Danis: Yes. And I could point certainly to the one in Ontario where, if I have my facts straight, it was brought in when the Minister of Labour, Mr. Mackenzie, used it. But I think it was at the request of the Premier of Ontario, who felt that it could be the best way to end a dispute. Mr. Rae, on that point, was proved right. So we do listen to his advice.

The Chairman: Thank you very much, Ms Langan. We'll get back to you. Mr. Nault, I apologize for the confusion.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): That's all right. I assumed you let Joy go first. . .women first, right?

Ms Langan: No, I'm older.

Mr. Nault: That's always a problem around here. Someday I'll be old, too, I guess.

Ms Langan: Yes.

Mr. Nault: I thank the minister for coming. I want to touch on part III before we get into part I. Part I, of course, is a bit controversial and needs to be thought out very carefully. In part III, as it relates to the standard hours and wages and vacations and holidays, one of the areas of concern that I'm looking at in this proposed change—it's suggested by yourself and the department that it's meant to streamline the process.

During your consultation process, I'd be interested in knowing how you got the views of non-unionized workers as it relates to those individuals who were involved in this particular change, because of course the Canada Labour Code is meant to be a protection for non-unionized workers.

Second, having asked that question, I'm somewhat concerned about the requirement. . .of removing the necessity for permits and approval or notices by the employers to Labour Canada, which is a check and balance to deal with the possibility of employers not following the rules in a non-unionized environment.

In reading the documents you've given us, I see that you're going to transfer some of these powers to the regional director. I would be interested in knowing how you are going to maintain that balance that the Canada Labour Code is trying to give between employers and employees, as it relates to a non-unionized work force.

[Translation]

Mme Langan: Je serai alors terriblement vieille.

M. Danis: . . .ou que M. Nault deviendra ministre du Travail, je suis sûr que vous ferez de même. Il importe que, au comité, l'auteur de ce projet de loi puisse déclarer publiquement que cet amendement est de nature tout à fait exceptionnelle et sera invoqué uniquement dans l'intérêt public.

En ce qui concerne les différends qu'une telle disposition aurait permis ou non de régler—ce n'est pas que je refuse de répondre à vos questions, mais je ne pense pas qu'il soit très utile de dire que, à mon avis, tel ou tel litige aurait pu être réglé. Je peux toutefois signaler. . .

Mme Langan: Il vaudrait peut-être mieux dire «faciliter» le règlement. . .

M. Danis: En effet. Je peux toutefois signaler le cas survenu en Ontario où, si je ne m'abuse, le ministre du Travail, M. Mackenzie, a invoqué cette disposition. C'était, sauf erreur, à la demande du premier ministre de l'Ontario qui a estimé que c'était la meilleure façon de régler le différend. M. Rae a eu raison sur ce point. Vous voyez qu'on tient compte de son avis.

Le président: Merci beaucoup, madame Langan. Nous reviendrons à vous plus tard. Monsieur Nault, veuillez excuser cette confusion.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Je vous en prie. J'ai supposé que vous donniez la parole à Joy en premier par. . .galanterie, peut-être?

Mme Langan: Non, par respect dû à l'âge.

M. Nault: C'est un cercle vicieux. Moi aussi, je vais vieillir un jour, je suppose.

Mme Langan: Évidemment.

M. Nault: Je remercie le ministre de s'être déplacé. Je voudrais traiter de la partie III avant d'aborder les dispositions de la partie I. Celles-ci, bien entendu, sont sujettes à controverse et méritent une réflexion approfondie. Dans la partie III, en ce qui concerne les heures normales de travail, les salaires, les congés et les vacances, un point me paraît préoccupant dans la modification proposée—vous-même et le ministère prétendez que cette disposition vise à simplifier les choses.

Au cours de vos consultations, j'aimerais savoir comment vous avez obtenu l'avis des travailleurs non syndiqués, particulièrement les personnes touchées par cette modification, puisque le Code canadien du travail vise évidemment à protéger les travailleurs non syndiqués.

Deuxièmement, après avoir posé cette question, il y a une chose qui m'inquiète: le projet de supprimer la nécessité des permis et de l'approbation ou des avis que doivent donner les employeurs à Travail Canada, car cette disposition vise à éviter que des employeurs enfreignent les règlements à l'égard de travailleurs non syndiqués.

En lisant les documents que vous nous avez remis, je constate que vous allez transférer certains de ces pouvoirs au directeur régional. J'aimerais savoir comment vous pourrez maintenir cet équilibre que cherche à établir le Code canadien du travail entre les employeurs et les employés, à l'égard des travailleurs non syndiqués.

[Texte]

• 1600

Mr. Danis: The consultations that have taken place with regard to part III have been ongoing for a two-year period and a number of groups have been consulted that were not unions. An example of a group that represents, in a sense, non-unionized workers is the National Action Committee on the Status of Women. They are an example of a group that was consulted and strongly supported this.

Unions generally, when we meet with them and we discuss possible amendments to legislation, claim to represent—and I believe they do—workers, not just unionized workers. But I see where you are coming from in your question. I am satisfied that with regard to part III, consultation has taken place over a long period and a tremendous amount of work was done by the officials of Labour Canada. I think that is why this package was developed really by consensus.

I have yet to have a negative comment on part III, but I have some negative comments on part I.

With regard to delegating the complaints on a regional basis, I think it will save time. Many of these things, as you know, Mr. Nault, come to me. The deputy minister has to come to me to sign things, but I feel it would be in the best interests of all concerned if they were done by the regional offices. Also, I would like to state at this point that the complaints that come for these things do come anonymously. We don't ask for the names.

Mr. Nault: Let me be the first to complain, then. One of the problems that I foresee in this whole process with non-unionized workers—there is a difference, of course, as we all well know. In a unionized work force there is a collective agreement. If you want to change the collective agreement, there is a process to deal with that. Part III of the Canada Labour Code, of course, deals extensively with the non-unionized employees, and in a sense it is their collective agreement.

There is a reason why I bring this up. I will give an example. In a small work environment where there are two or three employees, if the employer wants to change the collective agreement, which is the Canada Labour Code in a non-unionized work force, then they would go through the process of requiring a permit to change, for example, vacation days. Under the system that you are proposing, the employer gets the permission of the employees to change this particular time, the day of the vacation, etc., and through consensus or agreement they make the change.

I am assuming there will be difficulties in dealing with certain employers with this issue. If there are no hard and fast rules, then of course they will be more inclined to want to fly as you will by night and make the changes whenever it so suits them. Presently the way this is stopped is through the Canada Labour Code and the fact that people know what the Canada Labour Code says if they are not in a unionized environment. They know that if there are fundamental changes to that under part III, they have to get permission from the minister.

[Traduction]

M. Danis: Un certain nombre de groupes non-syndiqués ont participé aux consultations sur la partie III qui se poursuivent déjà depuis deux ans. Le Comité national d'action sur le statut de la femme est l'un des groupes qui représentent, en quelque sorte, les travailleurs non-syndiqués. C'est l'un de ceux que nous avons consultés, et qui appuie vigoureusement la mesure.

En règle générale, lorsque nous les rencontrons pour discuter de modifications qui pourraient être apportées à la loi, les syndicats prétendent représenter—et je crois que c'est à juste titre—non pas seulement les travailleurs syndiqués, mais tous les travailleurs. Mais je comprends pourquoi vous posez la question. Je suis persuadé, en ce qui concerne la partie III, que les dispositions proposées ont fait l'objet de consultations exhaustives et que les fonctionnaires de Travail Canada y ont consacré énormément d'efforts. C'est ce qui explique que ce train de mesures ait été élaboré par voie de consensus.

À ce que je sache, la partie III, contrairement à la partie I, n'a jamais fait l'objet de critiques défavorables.

Pour ce qui est de confier aux bureaux régionaux le soin de s'occuper des plaintes, il me semble que cela permettra d'épargner du temps. Comme vous le savez, monsieur Nault, nombre de ces problèmes se retrouvent sur mon bureau. Le sous-ministre doit venir me faire signer des documents, mais j'estime qu'il est dans l'intérêt de tous que cela se fasse dans les bureaux régionaux. Je tiens, par ailleurs, à faire remarquer que ces plaintes sont présentées de façon anonyme. Nous ne demandons pas aux auteurs de se nommer.

M. Nault: Alors, permettez-moi d'être le premier à me plaindre. Un des problèmes qui se posera, à mon avis, à l'égard de l'application de ce processus aux travailleurs non-syndiqués—il y a, naturellement, une différence, comme nous le savons tous. Les travailleurs syndiqués sont assujettis à une convention collective. Dès que l'on veut la modifier, il faut suivre la procédure établie. La partie III du Code canadien du travail comporte, bien entendu, de nombreuses dispositions visant les employés non-syndiqués, et il constitue, en quelque sorte, la convention collective de ces travailleurs.

Ce n'est pas sans raison que je soulève la question. Permettez-moi de vous donner un exemple. Prenons le cas de l'employeur qui n'a que deux ou trois employés à son service et qui souhaite changer la convention collective, c'est-à-dire le Code canadien du travail puisqu'il s'agit de travailleurs non-syndiqués, il doit se plier à la procédure établie et demander une dérogation afin de modifier, par exemple, les jours de congé. D'après la formule que vous proposez, l'employeur n'a qu'à obtenir l'assentiment des employés pour modifier les heures ou les jours de congé. La modification se fait par voie de consensus.

Je suppose que cette façon de faire pourra poser des problèmes dans certains cas. En l'absence d'une réglementation stricte, les employeurs auront naturellement tendance à vouloir naviguer à vue de nez et à apporter des modifications comme bon leur semble. À l'heure actuelle, le Code canadien du travail les empêche d'agir ainsi et les travailleurs non-syndiqués savent ce qui est prévu au Code canadien du travail. Ils savent que si des modifications importantes sont apportées aux conditions de travail visées par la partie III, il faut obtenir une dérogation du ministre.

[Text]

I am concerned on the ground floor, when you are working with this, with the people who are in the work force, how you propose to police the individuals who will not play by the rules. These modifications may be somewhat extreme, depending on the work force, depending on the kind of business you are in.

Those are the easy questions. Wait until I get to the hard ones.

• 1605

Mr. Danis: With your authorization, Mr. Chairman, I'd like to ask Mr. Hansen. There are protections in the legislation for workers for exactly the question that Mr. Nault raised.

Mr. Herm Hansen (Assistant Deputy Minister, Operations, Department of Labour): There are no changes to the employees' actual rights or to the standards that are there in the code as part of the process of not requiring a permit. However, any employer is required to give 30 days' notice of a change he intends to make. He has to receive 70% of the employees in the affirmative. Then, in case there may have been coercion—and this is entirely a possibility—any employee can lodge a complaint with Labour Canada up to 90 days following the change. One of our inspectors would then investigate that complaint and has the ability in the legislation to conduct a secret vote.

Having done that, if there are still 70% of the people who are in favour of it, or more, then the change stays. If not, the employer has 30 days to revert back to what the labour code calls for, an example being the substitution of a vacation day.

Mr. Nault: We're going to get into this. This is the preliminary round of discussion. I'm interested in your rationale. I'm not opposed to improving the system administratively so things function better; I'm concerned about the importance of the Canada Labour Code and the Department of Labour's maintaining its advocacy role with employees who are non-union. I want to make sure that's still in place. That's why the Canada Labour Code was put in there in the first place, to make sure that would happen.

I want to deal, if I can for a minute, with the area of work-related illness and injury under part II, which is a big concern to many. It deals, of course, with a particular issue that we have looked at. In your suggested change to work-related illness and injury, there is a discussion about "subject to regulations and where reasonably practical".

Could you give us an indication of what "subject to regulations" means in this whole preamble, as it relates to that issue itself? I come from the railway industry, which is in your jurisdiction. I have seen many examples in my 10 years in the labour movement of how this particular issue can cause some concern to the employees and, of course, the employer.

This is a big issue because of the problems we're having with Worker's Compensation—in Ontario in particular that I am familiar with. I'm very interested in knowing what you mean by "subject to regulations".

[Translation]

Je m'inquiète de l'application de cette nouvelle procédure dans la pratique, de la façon dont vous envisagez rappeler à l'ordre ceux qui ne respecteront pas les règles. Il pourrait s'agir de modifications très importantes, selon la composition de l'effectif et la nature de l'entreprise en question.

Ce sont là des questions faciles. Attendez un peu que je vous pose les plus difficiles.

M. Danis: Si vous le permettez, monsieur le président, je demanderais à M. Hansen d'intervenir. Il existe effectivement dans la loi des mesures de sauvegarde qui sont justement destinées à protéger les travailleurs contre le genre d'abus dont parle M. Nault.

M. Herm Hansen (sous-ministre adjoint, Opérations, ministère du Travail): Les droits des employés et les normes qui sont définies dans le Code du travail ne sont aucunement touchés par l'élimination de l'obligation de demander une dérogation. L'employeur est toutefois tenu de donner un préavis de 30 jours de toute modification qu'il entend apporter. Il doit également obtenir l'approbation de 70 p. 100 des employés. En cas de coercion—et il est tout à fait possible que cela se produise—l'employé touché n'aurait qu'à déposer une plainte auprès de Travail Canada dans les 90 jours suivant la mise en oeuvre de la modification. Un de nos inspecteurs ferait alors enquête, et la loi l'autorise à tenir un scrutin secret.

Si, après la tenue du scrutin, au moins 70 p. 100 des employés l'approuvent toujours, la modification est maintenue. Dans le cas contraire, l'employeur a 30 jours pour revenir à ce qui est prévu dans le Code du travail, par exemple, dans le cas du remplacement d'un jour de congé.

M. Nault: Le débat est bien amorcé. Il ne s'agit encore que de discussions préliminaires. Je suis curieux de connaître vos arguments. Je ne m'oppose pas à ce que l'on veuille améliorer l'efficacité de la procédure administrative; ce qui me préoccupe, c'est que le Code canadien du travail et le ministère du travail continuent à protéger les employés non syndiqués. Je veux m'assurer que cette protection existe toujours. C'est d'ailleurs là la raison d'être du Code canadien du travail.

Si vous le permettez, je veux aborder brièvement la question des accidents et maladies professionnels visés par la partie II, qui cause beaucoup d'inquiétudes à bien des gens. Il s'agit d'une question sur laquelle nous nous sommes déjà penchés. Dans la modification que vous proposez, relativement aux accidents et maladies professionnels, on dit «sous réserve des règlements d'application et dans la mesure de ce qui est raisonnable dans la pratique».

Pourriez-vous nous dire ce qu'il faut entendre par «sous réserve des règlements d'application» et quelle serait l'incidence de la condition ainsi posée dans le préambule sur toute cette question? Je travaillais autrefois dans l'industrie ferroviaire, domaine qui relève de votre compétence. Au cours de dix années de syndicalisme, j'ai vu de nombreux cas où cette question pouvait être une source d'inquiétude pour les employés et, bien entendu, pour l'employeur.

Il s'agit d'une question importante à cause des problèmes que nous avons avec la Commission des accidents du travail—notamment en Ontario, puisque je connais la situation dans cette province. Je suis très curieux de savoir ce que vous entendez par «sous réserve des règlements d'application».

[Texte]

Mr. Danis: The legislation, of course, would allow me to propose regulations, as most legislation does. The regulations are currently being discussed with all the parties. There's full and ample consultation taking place on that issue.

They will determine the duration of the employer's obligation to return an employee to work after an absence due to work-related illness or injury. They will ensure that an employee who is absent or who has returned to work under the work-related illness and injury provisions, is treated the same as other employees in the event of termination of employment. They will establish record-keeping requirements and require medical information to be kept confidential.

We are working now on the regulations. I know Mr. Nault, you are an expert, probably "the" expert on railways in the House of Commons. I'd certainly be more than pleased if you gave me the guidance of your advice on those regulations with regard to railways.

The Chairman: We'll have to go on to other witnesses.

• 1610

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): I'd like to chase the last-offer aspect of what you're proposing. Mr. Minister, can you explain to this committee how this came about, what pressures were brought to bear to produce this?

Mr. Danis: It came about, Mr. Chadwick, when I saw what happened in Ontario in the TTC strike. I must say that I was impressed by the way this was settled. I could read the chaos that was happening in the city of Toronto. As labour minister, I sort of put myself in the shoes of Minister Mackenzie, as we do when colleagues of the same department in other provinces have problems.

What would I do? Without that legislation in Ontario, I don't know what he would have done. I think he was probably going to go for back-to-work legislation. I don't know. I did not speak to him. You know how difficult back-to-work legislation is. You have to get the bill; you have to get it through justice; you have to go through the House; especially here you have to go through the Senate. . .

I thought the use of it by Mr. Rae was good. It's used very rarely, very rarely, in the provinces that have it. Certainly it would be our intention also to use it on an exceptional basis.

Mr. Chadwick: Has there been any pressure concerning this type of legislation from members of bargaining units?

Mr. Danis: No.

Mr. Chadwick: You have not had pressure?

Mr. Danis: No, sir.

[Traduction]

M. Danis: La mesure législative, comme la plupart des mesures législatives, me permettrait de proposer des règlements d'application. Des discussions sont en cours à ce sujet avec toutes les parties intéressées. Les consultations seront donc exhaustives.

Les règlements d'application établiront pendant combien de temps l'employeur sera tenu de reprendre à son service l'employé qui s'est absenté du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels. Ils garantiront que l'employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, ou qui revient au travail après une telle absence, aura droit au même traitement que les autres employés en cas de cessation d'emploi. Ils préciseront les règles qui s'appliqueront à la tenue des dossiers et exigeront que soit respecté le caractère confidentiel des renseignements médicaux.

Les règlements sont en voie d'élaboration. Je sais, monsieur Nault, que vous êtes spécialiste, sans doute «le» spécialiste, des chemins de fer à la Chambre des communes. Je serais ravi de recevoir vos conseils sur ces règlements et leur application à l'industrie ferroviaire.

Le président: Nous devons céder la parole à d'autres interlocuteurs.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Je veux vous interroger, monsieur le ministre, sur ce que vous proposez en ce qui concerne les dernières offres de l'employeur. Pouvez-vous expliquer au comité comment vous en êtes venu à proposer cette disposition, quelles ont été les pressions exercées en ce sens?

M. Danis: J'ai conclu à la nécessité d'une telle disposition, monsieur Chadwick, quand j'ai vu ce qui s'est passé en Ontario, dans le cas de la grève de la Commission de transport de Toronto. Je dois vous dire que j'ai été impressionné par la façon dont le conflit a été réglé. Je voyais que la ville de Toronto était au bord du chaos. En tant que ministre du Travail, je me mettais à la place du ministre Mackenzie, comme nous avons tendance à le faire lorsque nos homologues provinciaux sont aux prises avec des problèmes.

Qu'aurais-je fait à sa place? Si ce n'avait été de cette loi en Ontario, je ne sais pas ce qu'il aurait fait lui-même. Je pense qu'il envisageait sans doute de proposer une loi pour imposer le retour au travail. Je ne le sais pas. Je ne lui en ai pas parlé. Vous savez comme il est difficile de faire adopter une loi imposant le retour au travail. Il faut d'abord élaborer le projet de loi, le faire approuver par le ministère de la Justice, le faire adopter par la Chambre, et nous devons, en plus, le faire adopter par le Sénat. . .

J'ai applaudi le fait que M. Rae ait invoqué cette loi. Elle ne l'est que très rarement, dans les provinces où elle existe. Nous aussi, nous avons l'intention de n'invoquer la disposition en question que de façon très exceptionnelle.

M. Chadwick: Les membres des unités de négociation ont-ils exercé des pressions en ce sens?

M. Danis: Non.

M. Chadwick: Vous n'avez été soumis à aucune pression en ce sens?

M. Danis: Non, monsieur.

[Text]

Mr. Chadwick: In this legislation it says something about "this should deal with all issues at stake", the final offer. Does that mean that before you instruct a vote to be conducted on the offer, all the issues in dispute have to be addressed?

Mr. Danis: Yes, all issues would have to be addressed.

Mr. Chadwick: Before you can conduct a vote?

Mr. Danis: Before I would authorize a vote, yes.

Mr. Chadwick: Okay.

In your presentation, half way down page 2, you say:

However, as it is impossible to envisage all possibilities, the inclusion of the reference to any person or body would allow some flexibility in the conduct of the vote, in cases where it might prove more expedient or less costly not to assign the case to the CLRB

Can you give me an instance or occasion of that?

Mr. Danis: If I may use an American example for a second, I understand that in the United States, when the American government put the Teamsters Union under trusteeship, they hired somebody like Arthur Andersen or Price Waterhouse to proceed with the vote at that time. They felt it was the quickest way they were going to do it, and the most cost-effective. It's certainly not, in my view, to take any of the powers away from the CLRB, but I believe, sir, that it would be wise to keep the option not to proceed with the CLRB just there. Certainly if a case came up—I don't foresee a case that would come up in the immediate future—I certainly do not exclude the CLRB from taking the vote.

Mr. Chadwick: I just wondered about that flexibility. I'm not sure what it really means.

• 1615

Mr. Danis: They do excellent work, but there are periods when they are extremely busy as a Canada Labour Relations Board. They may have inquiries in different parts of Canada. I'm just not sure that to impose on them, on a possible urgent basis, an issue they may not be ready to do might be a wise thing. It's in that sense that I'd like to have the opportunity to go somewhere else.

The Chairman: If it is agreeable with the committee, as Mrs. Catterall is not a regular member, Mrs. Catterall is next.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I want particularly to ask the minister some questions about the applicability of the legislation to the public service. As you mentioned, there has been a great deal of consultation in terms of conditions of work. I don't think anybody disputes the provisions in that section of the legislation. It's unfortunate in my view, having done a really good job with consultation and bringing forward something that everybody agreed on, that the bill had to have something else thrown in that nobody had been consulted on or agreed with.

[Translation]

M. Chadwick: Le projet de loi précise, si je ne m'abuse, qu'il s'agit des dernières offres faites sur toutes les questions en litige. Faut-il comprendre par là qu'avant que vous n'ordonniez la tenue d'un scrutin sur les offres, toutes les questions faisant l'objet d'un différend devront avoir été traitées?

M. Danis: Oui, toutes les questions devront avoir été traitées.

M. Chadwick: Avant que vous ne puissiez tenir un scrutin?

M. Danis: Oui, avant que je ne puisse autoriser la tenue d'un scrutin.

M. Chadwick: Bon, d'accord.

Dans votre exposé, vous dites, au milieu de la page 2:

Cependant, comme il est impossible de prévoir toutes les éventualités, le fait de dire que la tenue du scrutin pourrait être confiée à une personne ou à un organisme désigné par le ministre permettrait d'avoir une certaine latitude, pour le cas où il s'avérerait plus rapide ou moins onéreux de confier la tenue du scrutin à une personne ou à un organisme autre que le Conseil canadien des relations de travail.

Pouvez-vous me donner un exemple pour illustrer votre propos?

M. Danis: Si vous le permettez, je vous donnerai un exemple tiré de l'expérience de nos voisins américains. Aux États-Unis, le gouvernement, après avoir mis le Syndicat des camionneurs sous tutelle, a retenu les services d'une personne comme Arthur Andersen ou d'un organisme comme Price Waterhouse pour s'occuper de la tenue du scrutin. Il estimait que c'était la façon la plus rapide et la moins coûteuse de procéder. Cette disposition ne vise absolument pas, à mon sens, à priver le Conseil de quelques pouvoirs que ce soit, mais je crois qu'il serait sage, monsieur, de maintenir cette possibilité de ne pas avoir recours au Conseil. Si un cas semblable se présentait—je ne prévois pas qu'il y en aura dans un avenir prévisible—je n'exclurais toutefois pas de confier la tenue du scrutin au Conseil.

M. Chadwick: Je m'interroge tout simplement sur cette latitude que l'on veut se donner. Je ne suis pas sûr d'en bien comprendre les conséquences.

M. Danis: Ils font de l'excellent travail, mais, au cours de certaines périodes, les membres du Conseil canadien des relations de travail sont extrêmement occupés. Ils peuvent avoir à enquêter dans diverses régions du Canada. Je ne suis pas certain qu'il serait sage de leur imposer, d'urgence en quelque sorte, une tâche pour laquelle ils ne sont pas nécessairement préparés. C'est pour cela que j'aimerais pouvoir m'adresser ailleurs.

Le président: M^{me} Catterall n'en est pas membre officiel, mais avec l'accord du comité, je voudrais lui passer la parole.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je tiens surtout à poser au ministre une question qui a trait à l'applicabilité des nouvelles dispositions aux personnes appartenant à la fonction publique. Vous avez rappelé les vastes consultations qui ont eu lieu au sujet des conditions de travail. Je crois que personne ne conteste les dispositions dans ce domaine. Je regrette, pour ma part, qu'étant donné l'étendue des consultations qui ont été menées et l'effort qui a permis d'obtenir l'accord de tous, que l'on cherche à introduire dans le projet de loi quelque chose qui n'a pas été évoqué auparavant et sur lequel les parties n'ont pas eu l'occasion de s'entendre.

[Texte]

The minimum conditions of work do not apply to the public service. In fact, there is no single place where public service employees can find out what their minimum conditions of work are. There's one kind of manual, and there's another policy somewhere else, and there's something under the Financial Administration Act. It's quite a hodgepodge and, I suspect, quite a lot of paper to wade through.

One of the provisions in here—and there may be others—that do not apply is the right to assignment in the case of a pregnant or nursing woman. That's not a condition of work that applies to the public service.

What would be the minister's response to considering an amendment that would have these changes to the labour code either included in the section under occupational health and safety or, alternatively, a provision in the legislation that they would apply to the public service as if they were included in that part of the labour code? You may want to take that under some consideration and come back with a reply.

Mr. Danis: I'm ready to give a preliminary answer now.

I do not believe, Mr. Chairman, that there is a need to apply part III of the Canada Labour Code to the public service, as public service employees are subject to the Public Service Employment Act and the public service terms and conditions of employment regulations. This legislation offers a level of benefit that on balance exceeds what is provided under part III of the code. There is no parallel legislation to part II of the code in the public service. Consequently, that's why the Canada Labour Code part II on occupational health and safety applies.

I know I'm not here to put questions, but I'm sure you would agree with me that the benefits employees who are subject to the public service get are, on balance, superior to this one. That's why I did not do it. But I'm always ready to entertain suggestions to improve my legislation.

Mrs. Catterall: On balance the conditions may be better, just as they are in many contracts negotiated under the Canada Labour Code, but they are government policy, sometimes they're government regulations, but virtually never are they in legislation. So they don't have the same level of enforceability or the same status as they do under the Canada Labour Code.

I must say I am particularly concerned about the right to reassignment of pregnant and nursing women. I think the provisions with respect to people who suffer disability are better under this legislation than they are in the public service. But regardless, these are minimum standards that apply to all workers. There is no such thing at all for public service employees. Would there be a serious objection to making these minimum standards by one or the other of the mechanisms I've suggested?

[Traduction]

Les conditions de travail minimum ne s'appliquent pas aux personnels de la fonction publique. D'ailleurs, il n'existe pas de texte où se trouvent regroupées les conditions de travail minimum. Il existe un guide; puis, ailleurs, on trouve une politique; enfin, il en est également question dans la Loi sur la gestion des finances publiques. Cela fait un peu fouillis et tous ces documents ne sont pas d'un accès facile.

Une des dispositions de ce texte—peut-être y en a-t-il d'autres—qui ne s'applique pas est le droit à une affectation spéciale pour les femmes enceintes ou pour celles qui allaitent. Ce droit ne peut pas être invoqué par les fonctionnaires.

Le ministre accepterait-il un amendement prévoyant que ces modifications au Code du travail figurent dans l'article consacré à la santé et à l'hygiène professionnelle, ou fassent l'objet d'une disposition individuelle prévoyant que cette partie du Code du travail est applicable à la fonction publique? Peut-être voudriez-vous, avant de répondre, avoir le loisir d'étudier la question.

M. Danis: Je suis prêt à vous donner un début de réponse.

Monsieur le président, je ne pense pas qu'il y ait lieu d'appliquer la partie III du Code canadien du travail aux membres de la fonction publique car les fonctionnaires relèvent de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et du règlement régissant les conditions d'emploi. Ces textes-là, en gros, offrent aux membres de la fonction publique des conditions de travail supérieures à ce qui est prévu à la partie III du code. Aucun texte comparable à la partie II du Code du travail ne régit l'emploi dans la fonction publique; c'est pour cela que la partie II du Code canadien du travail, qui traite de l'hygiène et de la sécurité professionnelle s'applique.

Ce n'est pas mon rôle de poser des questions, mais je pense que vous serez d'accord avec moi pour dire que, en général, les membres de la fonction publique bénéficient de conditions de travail meilleures que celles qui sont prévues ici. C'est pour cela que j'ai suivi cette démarche. Cela dit, je suis disposé à accueillir toute proposition tendant à améliorer ce projet de loi.

Mme Catterall: Il est possible qu'en gros, les conditions de travail des fonctionnaires soient supérieures aux autres, comme le sont les conditions de travail prévues dans de nombreux contrats négociés dans le cadre du Code canadien du travail. Cela est parfois dû à une politique du gouvernement, parfois à l'effet de la réglementation. Ces conditions ne sont presque jamais inscrites dans un texte de loi. Elles n'ont donc pas la même force que les dispositions qui figurent dans le Code canadien du travail.

Je me préoccupe particulièrement du droit que les femmes enceintes et les femmes qui allaitent ont à une nouvelle affectation. J'estime que les dispositions de ce projet de loi touchant les personnes affligées d'un handicap sont supérieures aux dispositions applicables aux fonctionnaires. Quoi qu'il en soit, il s'agit de normes minimum applicables à tous les travailleurs. Or, rien de tel n'est prévu pour les fonctionnaires. Pourquoi ne pas, par un des moyens que j'ai proposés, faire de ces conditions-là des normes minimum.

[Text]

• 1620

Mr. Danis: The objection I would have is that the employees come under the different legislation. I'm certainly not ready now to open that legislation with regards to part III, but I could certainly look at the two examples you have given.

Mrs. Catterall: They do come under the occupational health and safety section of the code, which isn't covered under any other legislation. It would be an easy way to do it.

Mr. Danis: The reason, too, is that there is no comparable legislation with regard to the public service.

Mrs. Catterall: Exactly.

Ms Langan: Minister, I wonder if you could tell us your definition of public interest.

Mr. Danis: I thought you might ask that.

Ms Langan: I figured you thought I would ask. I figured you'd be well prepared. For the future it might be useful to have it.

Mr. Danis: I don't have an exact definition of public interest on this point, but I can tell you what I think it means. I think it cannot have a meaning of its own but rather as an expression that is commonly used in legislation and that captures the relevant factors, whatever they may be, that will come into play when the Minister of Labour exercises his or her discretion.

There is no definition, and I don't think there can be a definition, precisely because one does not know and cannot know ahead of time the particular circumstances of a dispute, its general context and its impact. Public interest, therefore, would allow the minister charged with the industrial relations regime to examine each situation on its own set of facts or merits and make the decision that he or she considers appropriate in each circumstance. At some point the people judge.

Ms Langan: Under the provisions, if you intervene and call for a vote and the workers vote and say no to the final offer, what's your next step?

Mr. Danis: This is one option that is available. Depending on the dispute, there are different options available. I could appoint a special mediator if I felt it would be helpful. I could appoint an industrial commission of inquiry if I felt it was helpful. There is always the one I do not like to use, but there's always Parliament. Back-to-work legislation is always an option, but I tell you, it's not my favourite. So there are possibilities.

Ms Langan: You may not be able to provide this off the top of your head, Minister, but I wonder if it would be possible for the department to provide this committee with the areas that were raised by both management and labour in the discussions where there wasn't an agreement from either Labour Canada, labour or the employer in terms of amending. Were other issues discussed that you just couldn't get consensus on?

[Translation]

M. Danis: L'obstacle, à mon avis, est que les employés relèvent de dispositions législatives différentes. Il n'y a vraiment pas lieu d'étendre à la fonction publique les dispositions de la partie III. Je suis toutefois disposé à étudier les deux exemples que vous nous avez donnés.

Mme Catterall: Ils relèvent déjà des dispositions du code touchant la santé et l'hygiène professionnelles, sujet qui n'est pas traité dans un autre texte. Cela me paraît offrir une solution facile.

M. Danis: J'ajoute qu'il n'existe pas de texte comparable applicable à la fonction publique.

Mme Catterall: Justement.

Mme Langan: Monsieur le ministre, pourriez-vous nous dire ce que vous entendez par «intérêt public»?

M. Danis: Je m'attendais à ce que vous posiez cette question.

Mme Langan: Je pensais bien que vous pensiez que je vous la poserais. Je ne suis pas surprise de vous voir préparé. Je pense qu'il serait peut-être bon de connaître votre définition.

M. Danis: Je n'ai pas de définition précise de ce que l'on entend par «intérêt public» dans ce contexte. Je peux toutefois vous dire ce que j'en pense. J'estime que l'on ne peut pas accorder à cette expression un sens particulier, et qu'il faut plutôt s'en tenir au sens qu'elle a en général dans le domaine législatif, sens qui tient à divers facteurs ayant rapport à la question — et cela peut, bien sûr, varier selon les circonstances — facteurs dont devra tenir compte le ministre du Travail chaque fois qu'il exerce le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré.

Il n'existe donc pas de définition précise; et je ne pense pas qu'il puisse en exister une, justement parce que personne ne sait, à l'avance, quelles seront les circonstances qui entourent un conflit. Ni quel sera le contexte et les répercussions d'un différend. La notion d'intérêt public permet donc au ministre chargé d'administrer les règles régissant les relations de travail d'examiner chaque situation en fonction des circonstances qui lui sont propres, et de prendre une décision adaptée. Éventuellement, il appartiendra aux citoyens de juger son action.

Mme Langan: Selon les dispositions en cause, si vous intervenez pour réclamer un vote, et que les travailleurs décident, à la suite du vote, de rejeter les propositions finales de l'employeur, qu'advient-il?

M. Danis: Voici une des possibilités. Selon le différend en cause, les possibilités vont varier. Je peux, si j'estime utile de le faire, nommer un médiateur. Je peux également nommer une commission d'enquête sur les relations de travail si cela me semble être la bonne solution. Il y a également la solution à laquelle j'hésite toujours à recourir, qui n'est autre que la voie législative. On peut, en effet, toujours faire adopter une loi ordonnant la reprise du travail. Toutefois, je le répète, ce n'est pas la solution que je favorise. Il existe donc diverses possibilités.

Mme Langan: Monsieur le ministre, peut-être n'êtes-vous pas en mesure de me répondre sur le champ, mais je me demande si votre ministère ne pourrait pas indiquer au comité dans quels domaines, et sur quelles questions, les représentants syndicaux, les employeurs et lui-même ne sont pas parvenus à s'entendre sur une formule de modification. Avez-vous, au cours des discussions, évoqué d'autres questions sur lesquelles il n'a pas été possible de s'entendre?

[Texte]

• 1625

Mr. Danis: Is that on part III?

Ms Langan: Yes.

Mr. Danis: I got the ones on which there was consensus.

Ms Langan: That's what I figured.

Mr. Danis: With your authorization, Mr. Chairman, I'd like to give the question to Mr. Hansen, who will tell us about the areas for which there was not consensus.

Mr. Hansen: One of the specific areas proposed by one of the employers had to do with the area of unjust dismissal. The employer had hoped that the employee who made the complaint of unjust dismissal, if found to be wrong, would then have to pay a fee for the adjudication. There was considerable discussion and argument about that. Essentially, no one at the table was in particular favour, neither the employee representatives nor members for Labour Canada. It was a bit of an unfair balance, it was felt at the time, in terms of a large corporation having a number of lawyers who could go and argue the discussion. Conversely, the individual would not have that opportunity. So that was not brought forward any further.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I want to get into this directed vote. My sense of looking at the amendment you suggest is that it most resembles the Alberta model.

Let me read to you what the Library of Parliament has said about the Alberta model. They're not my words. The Library of Parliament says:

In Alberta, at any time after bargaining proposals have been exchanged, either party may make one request during each dispute for the Labour Relations Board to conduct a vote on the most recent offer.

I guess what I'm trying to find out—and as it seems to me, it's not quite clear—is what model you're dealing with. Let me put some assumptions on the table. You can tell me if I'm right or wrong.

I'm assuming that under your particular proposal you would have the ability to request, yourself or through one of the parties, a vote at any time during the collective bargaining process without being requested to do so. If that's correct, my next obvious thinking—out-loud suggestion would be on why you would want to enter into the collective bargaining process before it's completed.

No one has to tell you, Mr. Minister, any more than I should—but I will put it on the record anyway—that in most times during the collective bargaining process there are times when things stall. There are times when it looks as though it won't happen. We bring in mediators, conciliators, and go through the whole gamut to make sure there isn't a strike that affects the public interest.

Considering that 98% or 99% of the time the system works fairly well, why would you want to propose an amendment that would allow you to enter into the process of collective bargaining until after it's already been finalized, in the sense that there's been agreement to disagree, and now we've gone to a strike, or that we have said we are going to strike? This is similar to what I'm suggesting is more closely related to the British Columbia model, and to a certain extent, even the

[Traduction]

M. Danis: Dans le cadre de la partie III?

Mme Langan: Oui.

M. Danis: J'ai noté les questions sur lesquelles on était parvenu à s'entendre.

Mme Langan: C'est bien ce que je pensais.

M. Danis: Monsieur le président, avec votre permission, je voudrais passer la parole à M. Hansen qui est en mesure d'expliquer dans quels domaines il n'a pas été possible de s'entendre.

M. Hansen: Un des employeurs avait évoqué la question du congédiement injustifié. L'employeur aurait voulu qu'en cas de rejet de son action, l'employé ayant déposé une plainte pour congédiement injustifié soit tenu de régler les frais de procédure. Cette idée a été beaucoup débattue. Ni les représentants des employés, ni les représentants du ministère du Travail n'y étaient particulièrement favorables. On a estimé, à l'époque, que cela créerait une sorte de déséquilibre dans la mesure où les grosses compagnies ont tout un service du contentieux prêt à plaider. Le simple employé, lui, n'a pas les mêmes moyens. La discussion n'est pas allée plus loin.

M. Nault: Monsieur le président, je voudrais maintenant aborder la question du vote dirigé. La modification que vous proposez me paraît proche de ce qui se fait en Alberta.

Permettez-moi de vous citer une note rédigée par la Bibliothèque du Parlement au sujet de ce qui se fait dans cette province.

En Alberta, dès qu'elles ont fait connaître leurs positions, les parties à une négociation collective ont la possibilité, dans le cadre d'un différend, de demander une fois au Conseil des relations de travail de procéder à un vote sur les propositions les plus récentes.

J'aimerais connaître—cela ne paraît pas clair—la démarche que vous avez suivie. Permettez-moi de formuler quelques hypothèses. Je vous demande de me corriger là où je me trompe.

J'ai l'impression que, selon les propositions que vous avez formulées, vous pourrez, à toute étape d'une négociation collective, demander un vote de votre propre chef. Si cela est exact, je ne peux pas m'empêcher de demander pourquoi vous voudriez intervenir dans le cadre d'une négociation collective qui n'est pas encore allée à son terme.

Monsieur le ministre, vous êtes le dernier à ignorer—mais je tiens tout de même à le rappeler—que dans la plupart des négociations collectives, il arrive un moment où tout semble bloquer. Il y a des moments où l'on a l'impression que ça ne va pas aboutir. On fait appel à des médiateurs, à des conciliateurs, et l'on déploie de grands efforts pour éviter une grève contraire à l'intérêt public.

Puisque dans 98 ou 99 p. 100 des cas, les choses s'arrangent assez bien, pourquoi proposer un amendement qui vous permettrait d'intervenir dans une négociation collective qui a déjà abouti en quelque sorte, dans le sens où l'on est arrivé, au stade où les diverses parties semblent d'accord pour ne pas s'entendre, et que l'on a déclaré la grève ou que l'on entend se mettre en grève? C'est un peu comme cela que les choses se passent en Colombie-Britannique et même, dans une certaine

[Text]

Ontario model. I'm just curious as to why instead you've chosen, to my mind, the Alberta model.

Mr. Danis: In some provinces, for the vote to take place, it must come at the request of someone. I could have done it, for instance, at the request of either party or at the request of an employer. We hear sometimes a vote on the employer's last offer at the request of the employer.

If the legislation goes through as is, it is at the discretion of the Minister of Labour, who in his or her mind would come to the conclusion that it is in the public interest to proceed before or after there is a work stoppage.

• 1630

I am sure you don't, but I hope you don't believe that my intention here is to have this and every time there is a strike about to happen, I use it. That is absolutely not the case. I never even considered, were this to pass next week, to use it at any work stoppage that I may have. This is not the case. This is an additional tool that I would propose to give, if Parliament agrees, to the future labour minister to use in exceptional circumstances, very, very seldom.

Mr. Nault: I appreciate that. I am sure the present minister wouldn't use his powers except in exceptional circumstances, but one of the most important reasons we are here is that we are putting in legislation that will last longer than the minister.

Mr. Danis: Probably.

Mr. Nault: It is very important that the definition is narrowed to the point where we know exactly what is meant, and not to leave it wide open for. . . What may be exceptional circumstances today may mean something different as exceptional circumstances tomorrow.

My question again is, why would the minister think it is necessary, or not more prudent, to define what he means as it relates to public interest to a point in the collective bargaining process when we know it has already broken down? Then, of course, it becomes more obvious to us all that there may be a necessity for another mechanism, as you have stated, and those are your own words. During the process of collective bargaining there may be a suggestion by one party or the other, employees or employers, bargaining in bad faith—and we hear that all the time during a process of negotiation—that you may have been asked to intervene. I think that is a dangerous precedent you would want to set, that we would allow that to happen.

Again, would the minister be willing to take a look at a much narrower definition of what the public interest means?

Mr. Danis: In Canada we do have what I would call public interest industries. I did the best I could to give you what I thought was a definition of what public interest would be. In a number of instances as labour minister I brought in back-to-work legislation, and my definition of public interest at that time was shared, I believe, by you as the labour critic at one point and by Ms Langan and by the NDP.

[Translation]

mesure, en Ontario. J'aimerais savoir pourquoi vous vous orientez plutôt vers la méthode utilisée en Alberta.

M. Danis: Dans certaines provinces, avant qu'il y ait un scrutin, il faut qu'une des parties le demande. J'aurais pu, par exemple, faire procéder à un vote à la demande d'une des parties, ou à demande d'un employeur. Il arrive que l'employeur demande que les travailleurs votent sur sa dernière proposition.

Dans sa forme actuelle, le projet de loi confère au ministre du Travail, aussi bien avant un arrêt de travail qu'après, le pouvoir discrétionnaire de faire procéder à un scrutin dans la mesure où l'intérêt public semble l'exiger.

Je sais que cette précaution oratoire est superflue, mais je vous demande tout de même de bien vouloir croire qu'il n'entre pas dans mes intentions de faire voter ce texte et de recourir à cette disposition à chaque fois qu'il y a risque de grève. Il n'en est rien, je vous l'assure. Il ne m'est même pas venu à l'idée, à supposer que le texte soit adopté la semaine prochaine, d'invoquer cette disposition dans le cadre d'un arrêt de travail qui pourrait survenir. Il n'en est rien, je vous l'assure. Il s'agit simplement d'un moyen supplémentaire que je propose de donner, avec l'accord du Parlement, au futur ministre du Travail qui pourrait ainsi l'invoquer dans des circonstances exceptionnelles; c'est-à-dire très très rarement.

M. Nault: Je suis tout à fait disposé à le croire. Je suis certain que l'actuel titulaire du portefeuille n'y aurait recours que dans des circonstances exceptionnelles, mais notre tâche est importante, justement, parce qu'il s'agit d'un texte qui demeurera en vigueur après le départ du ministre actuel.

M. Danis: Sans doute.

M. Nault: Il est donc important de bien préciser la définition afin que chacun sache exactement ce que l'on entend par cela. Il ne faut pas entretenir un flou artistique. . . Ce que l'on entend aujourd'hui par «circonstances exceptionnelles» est peut-être appelé à changer de sens.

Encore une fois, j'aimerais savoir pourquoi le ministre estime nécessaire, ou pourquoi il n'estime pas plus prudent, de définir ce qu'il entend par «intérêt public» en cas d'échec d'une négociation collective. Dans un pareil cas, on reconnaîtra plus facilement la nécessité de prévoir un autre mécanisme. Comme vous le disiez vous-même, au cours d'une négociation collective une des parties en présence peut accuser l'autre, employeurs ou employés, de négocier de mauvaise foi—cela n'est pas rare au cours d'une négociation collective—et vous demander d'intervenir. Cela créerait, je crois, un fâcheux précédent.

Le ministre ne voudrait-il pas préciser davantage ce qu'il entend par «intérêt public»?

M. Danis: Il existe, au Canada, des secteurs dont l'activité est d'intérêt public. J'ai fait de mon mieux pour vous donner une définition de ce que cela recouvre. En tant que ministre du Travail, j'ai eu plusieurs fois l'occasion de faire voter un texte ordonnant la reprise du travail; dans chacun de ces cas, je crois pouvoir dire que vous, le porte-parole de votre parti sur les relations de travail, M^{me} Langan et le NPD ont interprété de la même manière que moi les exigences de l'intérêt général.

[Texte]

Mr. Nault: It couldn't possibly be true.

Mr. Danis: The back-to-work legislation, Mr. Chairman, I had to bring to the House in the last two years, albeit reluctantly, was brought in because I felt it was in the public interest to do so. Even though I may have not had strong support from the Liberal Party and the NDP, I certainly believe the three times I brought that in both my critics shared with me the same concern for the public interest in those disputes. So I hope in the future it would be the same thing.

I do not share your thoughts, Mr. Nault, that we should amend this. I think this should be left for the minister. The best example, I think, that there is agreement on public interest in the Canadian House of Commons is that in the last two years, to put it simply, we all agreed that something should be done and we all agreed we might agree to technicalities on back-to-work legislation. But on the whole, there was agreement by all the political parties in the House on every piece of back-to-work legislation I brought in. I hope that if I ever had to do that—I certainly have no intentions of using it as I speak to you today—it would be the same thing, there would be agreement. I hope labour ministers who would use that in the future certainly would try to get consensus amongst the three political parties, as I tried to do.

• 1635

Mr. Nault: I appreciate that, but of course I'm of the opposite view. The more you bring politics into the collective agreement forum, the more difficult it becomes. That's my concern about this piece of legislation and this amendment you're suggesting.

Just to get the record straight, one of the issues we brought up before was that there were some areas of part III we didn't get agreement on, so you didn't bring them in. On this particular area you don't have agreement but you've brought it in. There must be great concern by the Department of Labour and the federal government as to the necessity for this other mechanism.

In your own mind, as the minister in the labour portfolio now for two years, how many times do you think you would have used it if you had the ability to use it, if you were the Minister of Labour? You don't have to tell me which particular disputes you were interested in, but you must have a reason for wanting to do this. There must be something in your mind that has concerned you so drastically that you would want to deal with this amendment. How many times do you think you would have used this in the last two years if you had had the ability to?

Mr. Danis: Just because it's there, if you agree it's there and Parliament agrees it's there, let's assume there was a vote, a refusal by the executive of the union on an offer by the employer, saying they reject it. I believe that if I ordered a vote—and I'm just saying it off the top of my head—in over 90% of the cases the membership would support the executive. That's my view. I've just been there two years; some of you have more experience in this than I have.

[Traduction]

M. Nault: J'ai peine à le croire.

M. Danis: Monsieur le président, c'est bien malgré moi qu'au cours des deux dernières années j'ai fait voter des textes ordonnant la reprise du travail; mais dans chaque cas, l'intérêt public me semblait l'exiger. Même si, à ces occasions-là, je n'ai pas bénéficié de l'appui inconditionnel du Parti libéral et du NDP, je crois que dans les trois cas auxquels je fais allusion, mes critiques ont partagé mon sens de l'intérêt public. J'espère qu'il en sera de même à l'avenir.

Monsieur Nault, je ne partage pas votre avis sur la nécessité de modifier le projet de loi sur ce point. J'estime qu'il convient d'en laisser le pouvoir au ministre. Si je dis que lorsqu'il s'agit de l'intérêt public, l'ensemble des députés seront d'accord, c'est parce que, au cours des deux dernières années, nous avons tous été d'accord sur la nécessité de faire quelque chose; et nous avons tous été prêts à nous entendre sur le détail des dispositions ordonnant la reprise du travail. Mais, en gros, tous les partis politiques représentés à la Chambre ont approuvé les textes que j'ai proposés et qui ordonnaient la reprise du travail. Je ne prévois pas d'avoir à le faire; j'espère toutefois que si jamais j'avais à proposer à nouveau un texte de cette nature, je pourrais, de nouveau, compter sur votre appui. J'espère qu'à l'avenir, les ministres du Travail qui invoqueront cette disposition essaieront, comme je l'ai fait moi-même, d'obtenir l'accord des trois partis politiques.

M. Nault: Je le reconnais, mais je suis tout de même d'un avis différent. Plus la politique s'introduit dans les négociations collectives, plus celles-ci deviennent difficiles. C'est ce qui me gêne dans ce projet de loi, et dans l'amendement que vous proposez.

Je précise que vous n'avez pas repris dans ce texte les domaines de la partie III sur lesquels nous n'étions pas parvenus à nous entendre. Pourtant, en ce qui concerne ce point précis, vous le reprenez dans le texte bien qu'il n'y ait pas eu accord. Il faut croire que le ministère du Travail et, plus généralement, le gouvernement fédéral estime qu'il est nécessaire de disposer de ce nouveau mécanisme.

Vous exercez, depuis deux ans, les fonctions de ministre du Travail. À supposer, qu'au cours de cette période, vous ayez pu recourir à cette disposition, combien de fois l'auriez-vous fait? Je ne vous demande pas de nous dire dans le cadre de quel différend vous l'auriez invoquée, mais il me semble que vous devez bien avoir une raison d'insister sur ce point. Il doit bien y avoir quelque chose qui vous a frappé pour que vous teniez tellement à introduire cet amendement. Si vous en aviez disposé, combien de fois pensez-vous que vous y auriez recouru au cours des deux dernières années?

M. Danis: Si vous êtes d'accord pour adopter cet amendement, si le Parlement est d'accord, supposons que les dirigeants d'un syndicat rejette l'offre faite par l'employeur. J'estime que si j'ordonne que l'on procède à un scrutin—et je ne fais là que vous donner une opinion personnelle—dans 90 p. 100 des cas, les employés avaliseront la décision de leurs dirigeants. C'est mon avis. Je n'occupe ces fonctions que depuis deux ans, et certains d'entre vous ont plus d'expérience que moi en la matière.

[Text]

I don't think it's helpful to say I might or might not have used it, but I have to say that I did use back-to-work legislation. My concept of public interest is roughly the same with this as with the back-to-work legislation.

As for why it's there, number one, I was impressed by the way Mr. Rae ended the labour dispute in the TTC—and maybe you and both members on my right don't agree with me—but I don't think it alters the balance in part I. It's very careful with that. If I had come to that conclusion, then I would not have done it. I don't think it alters the balance of part I. I think it should be used exceptionally, and it came to my mind when I saw it done in Ontario. That's why I'm surprised the NDP is opposed to this.

The Chairman: Thank you very much. Ms Langan, your final shot.

Ms Langan: I don't have a shot, but I have two questions for you, Minister, and I'll throw them both at you, the first one with a bit of a preamble to tell you why we're opposed to it.

I'll preface it, however, with a question. Since you opened part I of the Labour Code, why not follow the lead of Ontario and B.C., and in this case, Ontario? This is where I'm going to get to why we would oppose this. The ability for the Ontario labour minister to intervene is after the commencement of a strike. This is at any time from the moment there's been notice to bargain. Now, we know from experience, having you as our labour minister, that you would not interfere in the collective bargaining process, but this gives the minister broad, sweeping powers, if he or she happened to be a capricious sort of person, to inject himself or herself into the collective bargaining process at any point in time. So there's quite a difference—and you've used the example of Ontario a number of times in today's hearings—between after the commencement of a dispute and prior to, at any time after the notice to bargain.

• 1640

Getting to my question, since you like to use Ontario, and we've used B.C. too, why wouldn't the minister have included anti-scab legislation while he was opening part I? I'm sure he could have had support, certainly from labour and perhaps from a number of business people.

My second question is very brief. Is the minister contemplating, after these amendments are through, providing for young people in the country who work, particularly for those who are not unionized and don't have a bargaining agent, some type of pamphlet or leaflet outlining their rights as workers in Canada? It would be widely circulated to schools and so on. Would he be willing to consider doing that?

[Translation]

Il ne me paraît pas particulièrement utile d'indiquer dans quels cas je pourrais recourir à cette disposition. Je rappelle tout de même que j'ai eu l'occasion de proposer un texte ordonnant la reprise du travail. Je crois que c'est, dans les deux cas, les mêmes considérations d'ordre public qui vont faire procéder à un scrutin, ou faire adopter un texte ordonnant la reprise du travail.

Quant aux raisons qui m'ont poussé à inclure l'amendement dans le projet de loi, je dois dire d'abord que j'ai été très impressionné par la manière dont M. Rae a mis fin au conflit de travail à la Commission de transport de Toronto. Vous et les deux députés assis à ma droite ne sont peut-être pas d'accord avec moi, mais je ne pense pas que cela modifie l'équilibre des dispositions de la partie I. Nous avons procédé avec beaucoup de précautions, et si j'avais cru le contraire je n'aurais pas proposé cette disposition. Je ne pense pas qu'elle modifie l'équilibre établi dans la partie I. J'estime qu'il ne faudra y recourir que dans des cas exceptionnels et j'ai gardé à l'esprit l'exemple de ce qui avait été fait en Ontario. Je suis donc surpris que le NPD y soit opposé.

Le président: Merci beaucoup. Madame Langan, à vous la dernière salve.

Mme Langan: Je n'ai pas de munitions, mais je voudrais, monsieur le ministre, vous poser deux questions. Je vais vous les poser toutes les deux à la fois, après avoir expliqué brièvement pourquoi nous nous opposons à cette mesure.

Une question pour commencer. Puisque vous avez entrepris de modifier la partie I du Code du travail, pourquoi ne pas suivre l'exemple de la Colombie-Britannique et, sur ce point, de l'Ontario? C'est là que je vais vous expliquer pourquoi nous y sommes opposés. En Ontario, le ministre du Travail ne peut intervenir qu'après le début d'une grève; c'est-à-dire n'importe quand après le dépôt de l'avis de négociation. Votre action au ministère du Travail nous a appris que vous préférez ne pas intervenir au cours de la négociation collective, mais la mesure en cause donne au ministre des pouvoirs très étendus qui permettraient à l'un de vos successeurs, si tel était son caprice, d'intervenir à n'importe quel stade des négociations collectives. Cela fait toute la différence. Vous avez cité, plusieurs fois, l'exemple de l'Ontario; c'est pour cela qu'il faut bien souligner la différence entre le pouvoir d'intervenir après le début d'un conflit, et le pouvoir d'intervenir avant le dépôt d'un avis de négociation ou n'importe quand après.

Pour en venir à ma question, puisqu'il vous plaît de citer le cas de l'Ontario, et que nous avons cité celui de la Colombie-Britannique, pourquoi le ministre n'a-t-il pas introduit des dispositions interdisant le recours à des briseurs de grève dans cette partie I qu'il entend modifier? Je suis persuadé qu'il aurait eu, pour cela, l'appui des syndicats, voire de certaines entreprises.

Ma seconde question sera très brève. Le ministre envisage-t-il, une fois ces amendements adoptés, de mettre à la disposition des jeunes travailleurs, en particulier de ceux qui ne sont pas syndiqués et qui n'ont pas d'agents négociateurs, une brochure exposant les droits dont ils bénéficient au Canada en tant que travailleurs? Cette brochure pourrait être largement diffusée dans les écoles et ailleurs. Serait-il disposé à agir ainsi?

[Texte]

Mr. Danis: With regard to the concept of replacement workers, I am well aware of the Quebec legislation brought in by the Parti Québécois in the late 1970s. I believe the Quebec model works well for the replacement workers.

But in Quebec, with what we commonly call the anti-scab legislation in Quebec, there is a very strong essential services component that also works. I believe any review by the federal government that might contemplate the possibility of including similar provisions in the federal legislation can only come about after a complete review of part I and a thorough study and analysis of how you can apply at the federal level the concept of essential services.

In a number of industries, I have great difficulty trying to determine what are essential services. For instance, in the grain-handling industry you can have 15 people somewhere along the line stop the whole thing. That's why, when asked why we aren't doing legislation similar to Quebec and B.C. and Ontario, my answer has been and continues to be that during the course of this government I have no intention to reopen part I of the Quebec Labour Code.

I realize that it works well in Quebec. Tremendous effort was put in Quebec to arrive at that by consensus, even though when it was passed there were companies that said they didn't want it. On the whole, as I speak to you today, I believe there is a consensus in Quebec that it's worked well.

I'll tell you, replacement workers is one thing. You cannot do that unless you do the essential services component in the other. This is a major undertaking. I cannot, on behalf of my government, do this during the course of this mandate. But soon there may be another mandate for us.

Ms Langan: So you're giving us that undertaking, are you? If given another mandate, you'll introduce this anti-scab. . . ?

Mr. Danis: In the course of another mandate, if I'm labour minister, I'm certainly ready to improve the legislation.

Mr. Chairman, with regard to the second question, we do have a pamphlet, called "The Code and You". If you will cooperate and get this legislation through the House—

Ms Langan: You clever devil.

Mr. Danis: — we certainly will include the new ones. I take your comment very seriously about the pamphlet. We'll do what we can to improve upon what we're doing now.

Mrs. Catterall: I want to come again to how part of the legislation with respect to the last offer vote applies somewhat differently in the public service. It obviously applies differently. The government has powers with respect to the public service that it doesn't have with another employee.

[Traduction]

M. Danis: Je sais que vers la fin des années soixante-dix, le Parti québécois avait passé, au Québec, une loi relative aux travailleurs suppléants. Je crois que ce texte québécois constitue une solution satisfaisante à la question des travailleurs suppléants.

Mais, en plus du texte interdisant le recours aux briseurs de grève, le Québec a également mis en place des règles touchant le fonctionnement des services essentiels. Je crois que si le gouvernement fédéral décidait d'inclure, dans la législation fédérale, des dispositions interdisant le recours à des briseurs de grève, il faudrait d'abord complètement réviser la partie I du code et étudier sérieusement la manière d'introduire, au niveau fédéral, le concept de services essentiels.

Dans de nombreux secteurs, j'ai beaucoup de peine à déterminer ce qui constituerait des services essentiels. Dans la manutention des grains, par exemple, il suffit de 15 personnes pour tout arrêter. C'est pour cela que, lorsque vous demandez pourquoi nous n'adoptons pas de dispositions comparables à celles adoptées au Québec, en Colombie-Britannique et en Ontario, je vous réponds que je n'ai nullement l'intention de faire modifier la partie I du Code du travail du Québec.

Je sais que ces dispositions donnent de très bons résultats au Québec. Cette province a consenti de gros efforts en vue de parvenir à un accord général sur ce point; même si, à l'époque, certaines compagnies s'y étaient opposées. Je crois qu'aujourd'hui on estime, au Québec, que ce texte a donné de bons résultats.

Mais, les travailleurs suppléants ne constituent qu'un seul aspect de la question; il faut également prévoir des règles touchant le fonctionnement des services essentiels. Or cela, c'est un gros travail. Je ne peux pas, au nom du gouvernement auquel j'appartiens, entreprendre une telle tâche au cours du présent mandat. Peut-être allons-nous, bientôt, disposer d'un nouveau mandat.

Mme Langan: Vous vous engagez donc sur ce point? Si vous obtenez un nouveau mandat, vous proposerez des mesures interdisant le recours aux briseurs de grève?

M. Danis: Si, dans un autre gouvernement, je suis encore ministre du Travail, je suis tout à fait disposé à améliorer les textes en vigueur.

Monsieur le président, en ce qui concerne la deuxième question, nous avons publié une brochure intitulée «Vous et le Code». Si nous aidez à faire adopter ce texte. . .

Mme Langan: Habile personnage!

M. Danis: . . . nous nous engageons à en publier d'autres. J'ai pris tout à fait au sérieux ce que vous avez dit au sujet des brochures. Nous ferons tout ce que nous pouvons pour améliorer notre action.

Mme Catterall: J'aimerais revenir sur un point. Il existe une différence dans la manière dont les dispositions relatives au vote sur les dernières offres de l'employeur s'appliquent aux fonctionnaires. Il est clair qu'il existe une différence. Vis-à-vis les fonctionnaires, le gouvernement a des pouvoirs qu'il n'a pas à l'égard des autres travailleurs.

[Text]

[Translation]

• 1645

For instance, it can dictate a contract instead of negotiating, as we saw in the House just this afternoon. It can totally suspend collective bargaining and it can impose back-to-work legislation on its own initiative. So it has many powers, which may lead one to question why it needs an additional power, except possibly to avoid public debate when it chooses to put people back to work in one way or other.

The more crucial issue that touches on a potential amendment to the legislation is the concern about the role a minister would play in this. When a minister is deciding between two parties outside the public service, it's clearly in an impartial position and in the public interest, even though we might like to see that defined a little more carefully. However, when it's a question of the government's own employees, to my mind it's difficult, if not impossible, for any minister of the Crown to be seen as impartial and removed from the two parties.

Excluding ministers from Treasury Board is simply a small technicality that really doesn't get over the fundamental conflict between the role of the minister, who's part of cabinet, who is the employer essentially, and the need for an impartial arbiter on when this kind of vote might be imposed. Have you considered possibilities other than a minister of the Crown having that authority under this legislation? The obvious one would be the Public Service Staff Relations Board, which could stand apart from the government as employer, apart from the union as representative of the employees, and come to an independent conclusion.

Mr. Danis: I looked precisely at what you are suggesting, but I don't think the PSSRB should be the one. I see your point about members of the cabinet, and the conclusion I came to was that we should exclude ministers of Treasury Board. You and I will not agree on that, but I think if we exclude the ministers of Treasury Board—and I am one of them—the concerns should be met. I looked at it and came to the conclusion that would be the best way to do it. I looked at it carefully before doing that.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. We've gone on a little longer than usual tonight to give everybody a chance to question you on this. We've done this to avoid having you come back, but if a specific question came up during the hearings, would you be available at the end of the hearing? As I say, we've gone on longer than usual to try to avoid that.

Mr. Danis: I'll always be available for your committee, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. We appreciate you and your officials being here.

Ainsi que nous avons pu le constater la Chambre cet après-midi, le gouvernement peut, par exemple, imposer un contrat au lieu de le négocier. Il peut suspendre une négociation collective et, de son propre chef, faire voter un texte ordonnant la reprise du travail. Le gouvernement dispose donc de nombreux pouvoirs; c'est cela qui nous porte à nous demander s'il a vraiment besoin de s'en voir conférer un nouveau si ce n'est pour lui donner la possibilité de se soustraire à un débat public à chaque fois qu'il prend la décision d'ordonner une reprise du travail.

Toutefois, la modification des règles applicables pose, de manière encore plus aiguë, la question du rôle du ministre dans ce genre de situation. Quand, dans le secteur privé, le ministère s'interpose entre les parties dans un conflit du travail, il est neutre. Il agit en fonction de l'intérêt public, même si, je le rappelle, il conviendrait de définir cette notion de manière un peu plus précise. Or, dans un conflit mettant en cause des fonctionnaires, il me paraîtrait difficile, voire impossible, qu'un ministre de la Couronne soit considéré comme un arbitre impartial ne prenant fait et cause ni pour l'une ni pour l'autre des parties en présence.

Le fait d'exclure le ministre faisant partie du Conseil du Trésor est pour moi un simple point de détail, et ne règle pas véritablement le problème. En effet, un ministre, membre du Cabinet est un employeur, et la décision de faire procéder à un vote appartiendrait plutôt à un arbitre dont la neutralité ne saurait être mise en cause. Avez-vous envisagé la possibilité de confier le pouvoir prévu dans ce projet de loi à quelqu'un d'autre? Le choix de la Commission des relations de travail dans la fonction publique me paraît approprié. Un organisme pouvant se démarquer à la fois du gouvernement-employeur et du syndicat-employés peut arriver à une décision indépendante.

M. Danis: Je l'ai effectivement envisagé. Je ne pense pas toutefois que l'on puisse confier ce pouvoir à la CRTFP. Je comprends ce que vous dites au sujet des ministres, et c'est pourquoi j'ai cru bon d'exclure les ministres qui sont membres du Conseil du Trésor. Nous n'allons pas être du même avis sur ce point, mais je crois que si nous excluons les ministres appartenant au Conseil du Trésor—dont je suis—on règle le problème. J'ai étudié la question et j'ai décidé que c'est de cette manière—là qu'il convenait de procéder. Mais avant cela, je me suis longuement interrogé.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Nous avons, ce soir, dépassé un peu l'horaire prévu afin de pouvoir donner à chacun l'occasion de vous interroger. Nous ne voulions pas à avoir à vous demander de revenir. Cependant si, au cours de nos délibérations, quelqu'un soulève un point qui exige des précisions supplémentaires, seriez-vous disposé à venir répondre en fin de séance? Nous avons dépassé l'horaire prévu justement pour ne pas avoir à vous le demander.

M. Danis: Monsieur le président, je suis à la disposition du comité.

Le président: Je vous remercie. Nous avons été heureux de vous accueillir, vous et vos collaborateurs.

[Texte]

The committee will have a short business meeting to discuss future witnesses and what we're going to do. The question the committee will have to discuss is whether we are prepared to meet more frequently. With regard to future witnesses, the clerk has made inquiries about the lists of witnesses that were brought forward last week. Perhaps he could report on that for us.

The Clerk of the Committee: I have contacted the witnesses on the lists supplied by Mr. Nault and Ms Langan. Of the potential witnesses who have given a response, about half wish to make a presentation or a submission to the committee, and about half do not. Of the total list, approximately half have not responded.

• 1650

On Mr. Nault's list: the Public Service Commission of Canada's initial reaction is that they're not interested; the Public Service Alliance of Canada said yes; the Professional Institute of the Public Service, yes; no answer from the economists; Canadian Labour Congress, yes; no from the Canadian Federation of Labour; the Public Service Staff Relations Board's initial reaction is yes, but the schedule is very tight for them and they're not sure what this committee's plans are so they're not sure whether they could manage it in time; Canada Labour Relations Board is not interested; National Union of Public and General Employees, no response so far; Institute for Research on Public Policy is not interested; Catherine MacLean, a labour lawyer, is not interested; and Andrew Raven has not responded.

On Ms Langan's list some of the organizations are duplicates: Canadian Union of Postal Workers, yes; National Action Committee on the Status of Women, no response; United Steelworkers of America, no response; Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, no response; International Association of Machinists and Aerospace Workers, yes; Telecommunications Workers' Union, no response; Canadian Auto Workers, yes, but it's rather short notice for them and they're not sure they can make it on time; NABET, yes; Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, no response; Brotherhood of Maintenance of Way Employees, no response; Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, no; Canadian Conference of Teamsters, yes; Canadian Postmasters and Assistants Association, no; Seafarers' International Union of Canada, possibly, they're not sure; United Food and Commercial Workers' International Union, no response to date; Transport-Communications International Union, no response; Canadian Union of Public Employees, no response; CSN, yes; and Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, yes.

I have received a couple of other requests. One is from the Canadian Union of Professional and Technical Employees. They are interested. And the Canadian Bankers' Association is not sure, but has made inquiries.

[Traduction]

Le comité va maintenant tenir une brève séance d'organisation pour passer en revue la liste des prochains témoins et convenir du déroulement de ses travaux. Le comité devra décider s'il convient d'accroître le rythme de ses séances. Notre greffier a examiné la liste des témoins proposés la semaine dernière. Je lui demanderais de nous en dire un mot.

Le greffier du comité: J'ai pris contact avec les témoins inscrits sur les listes transmises par M. Nault et M^{me} Langan. Des témoins qui nous ont répondu, la moitié seulement ont manifesté l'intention de présenter un exposé, ou de nous faire parvenir un mémoire. Environ la moitié des organismes inscrits sur la liste n'a pas répondu.

En ce qui concerne la liste proposée par M. Nault: la Commission de la fonction publique du Canada semble, à priori, ne pas être intéressée; l'Alliance de la fonction publique du Canada a répondu oui; l'Institut professionnel de la fonction publique, oui; aucune réponse des économistes; le Congrès du Travail du Canada, oui; la Fédération canadienne du travail, non; la Commission des relations de travail dans la fonction publique semble à priori favorable, mais notre horaire leur pose des problèmes et ils ne sont pas certains de pouvoir prendre part à nos délibérations, dans la mesure où nous ne sommes pas encore fixés sur le déroulement de nos travaux; le Conseil canadien des relations de travail n'est pas intéressé; le Syndicat national des employés et employés généraux et du secteur public, aucune réponse jusqu'ici; l'Institut de recherches politiques n'est pas intéressé; Catherine MacLean, avocate spécialisée dans les conflits de travail, n'est pas intéressée; Andrew Raven n'a pas encore répondu.

Certaines de ces organisations figurent également sur la liste de M^{me} Langan; le Syndicat des postiers du Canada, oui; le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, pas de réponse; les Métallurgistes unis d'Amérique, aucune réponse; le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'énergie des communications et du papier, aucune réponse; l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, oui; la Telecommunication Workers' Union, aucune réponse; le Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses de l'automobile, oui, mais nos délais leur paraissent un peu courts et ils ne sont pas certains de pouvoir prendre part à nos délibérations; l'ANETR, oui; la Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, aucune réponse; la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, aucune réponse; la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, non; la Conférence canadienne des Teamsters, oui; l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints, non; le Syndicat international des marins du Canada, peut-être, ils ne sont pas encore sûrs; le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, pas encore de réponse; le Syndicat international des transports et communications, pas de réponse; le Syndicat canadien de la fonction publique, aucune réponse; la CSN, oui; la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, oui.

J'ai reçu quelques autres demandes. L'une provient du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques. Ils sont intéressés. L'Association des banquiers canadiens n'est pas encore certaine, mais elle s'est tout de même manifestée.

[Text]

Ms Langan: Can we put those who've requested to appear on the agenda? As for any additional ones who come forward, the clerk would bring them for approval. There are a couple he hadn't heard from yet.

The Chairman: Is that acceptable to the committee? Mr. Vien.

Mr. Vien (Laurentides): Are you telling me that all these people will show up? How long will it take?

The Chairman: This is a question we have to look at. We'd like to get these things completed. On the other hand, they are committee hearings and we're—

Mr. Chadwick: Mr. Chairman, there was a question at the last meeting in reference to where the government's list is.

Ms Langan: So where is it? You're a committee member.

Mr. Chadwick: Has that arrived? Is there some more that we're going to be considering? That question was asked by Mr. Belsher.

The Chairman: Any word on that? Our clerk has just pointed out that this is ordinarily something that would be brought to the meeting by the parliamentary secretary, who unfortunately is not here today. This is the person. Let me ask the clerk what he has lined up for next week.

The Clerk: I had been instructed to request three witnesses for this week: Canadian Labour Congress, Public Service Alliance of Canada, and PIPS. All of them would prefer next week. I would propose to go forward with those at the very least.

• 1655

Ms Langan: As I said at the beginning, I was going to request that we meet more than once a week. I hoped we could meet more than once this week, but I was unable to reach you last week. You can't ask somebody to appear tomorrow. It would seem to me that to facilitate this exercise we should be looking at meeting more than once a week.

The Chairman: Is this agreeable with the committee? Mr. Nault?

Mr. Nault: Yes, Mr. Chairman. Of course, one of the things that causes the committee and the clerk probably the most difficulty is getting started, because once you notify them they need a week or two to get organized, and that's why a lot of people are saying they don't know yet. If we give them a week to get organized, then next week I'm quite prepared to meet two or three days. I have no problems with that. You know how exciting our life is up here.

The Chairman: Is that agreeable, Mr. Chadwick, for Tuesday and Wednesday of next week?

Mr. Chadwick: No, no.

The Chairman: No?

Mr. Chadwick: No.

The Chairman: Are you a regular member?

Mr. Vien: I'm a replacement, so I can't talk for somebody else. Mr. Chairman, I'd like to know how many more minutes there are left before the vote.

[Translation]

Mme Langan: Pouvons-nous inscrire le nom de ceux qui ont demandé à comparaître? Au fur et à mesure que d'autres organismes se manifestent, le greffier pourra nous les signaler. Je crois que plusieurs ne se sont pas encore manifestés.

Le président: Le comité est-il d'accord? Monsieur Vien.

M. Vien (Laurentides): Est-ce à dire que tous ces organismes vont comparaître? Combien de temps tout cela va-t-il prendre?

Le président: Il va falloir en effet y réfléchir. Il va bien falloir parvenir à des conclusions. Cela dit, il s'agit des délibérations d'un comité et. . .

M. Chadwick: Monsieur le président, quelqu'un avait demandé, lors de la dernière séance, où se trouvait la liste du gouvernement.

Mme Langan: Où est-elle? Vous êtes membre du comité.

M. Chadwick: Nous a-t-elle été transmise? Allons-nous devoir étudier une autre liste? La question avait été posée par M. Belsher.

Le président: Qu'en est-il? Le greffier nous signale que, d'habitude, ce serait au secrétaire parlementaire d'apporter le document à la séance. Malheureusement, il n'est pas ici aujourd'hui. Le greffier pourrait-il nous dire quels sont les témoins prévus pour la semaine prochaine.

Le greffier: On m'a demandé d'inviter trois témoins cette semaine: le Congrès du Travail du Canada, l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'IPFP. Tous préféreraient comparaître la semaine prochaine. Je propose donc qu'on entende au moins ces témoins-là.

Mme Langan: J'avais dit, au départ, que je voudrais qu'on se rencontre plus souvent qu'une fois par semaine. J'aurais voulu qu'on puisse se rencontrer plus d'une fois cette semaine, mais je n'ai pas pu vous joindre la semaine dernière. Il faut donner plus d'un jour de préavis. J'estime que pour faciliter nos travaux, il conviendrait de nous réunir plus d'une fois par semaine.

Le président: Le comité est-il d'accord? Monsieur Nault?

M. Nault: Oui, monsieur le président. Le plus difficile, aussi bien pour le comité que pour le greffier, c'est de se mettre en marche, car, une fois les témoins prévenus, il leur faut une semaine ou deux pour s'organiser. C'est pour cela que beaucoup d'entre eux ne sont pas en mesure de répondre. Si on leur donne une semaine pour s'organiser, je suis tout à fait favorable à l'idée de prévoir deux ou trois séances la semaine d'après. Je n'y vois aucun inconvénient. Vous savez bien que c'est pour nous une activité passionnante.

Le président: Cela vous paraît-il possible, Monsieur Chadwick, mardi et mercredi de la semaine prochaine?

M. Chadwick: Non, cela ne me paraît guère possible.

Le président: Non?

M. Chadwick: Non.

Le président: Êtes-vous membre titulaire?

M. Vien: Je suis membre suppléant et je ne peux donc parler qu'en mon nom personnel. Monsieur le président, j'aimerais savoir combien de temps il nous reste avant le vote.

[Texte]

The Chairman: I think there are about seven.

Mr. Nault: Mr. Chairman, why don't we leave it that we'll start with the three next week and we'd be prepared to meet next week for an additional day. Maybe you can consult with your colleagues on your side and get a few that are not somewhat busy and we can get on with it. If we have two days a week, I think we can probably get through this fairly quickly, but one day a week will take you probably a month or so.

The Chairman: Yes, I would agree. Perhaps we could group them a little bit and have two or three together who are going to be similar in order to speed things along.

Ms Langan: I was wondering if we could do Tuesday and Thursday rather than Tuesday and Wednesday. It's fine for next week because I'm not going to be here, so it doesn't really matter to me at all, but—

The Chairman: We can discuss it next week when we have more actual committee members here. It's very difficult when there are only two actual—

Ms Langan: I suspect with what's going on we're not going to have a lot of actual committee members here for a while.

The Chairman: Here's how we'll leave it. We'll have the clerk arrange these three for next week and then proceed from there.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

Le président: Sept, environ.

M. Nault: Monsieur le président, pourquoi ne pas commencer avec les trois témoins la semaine prochaine et prévoir une séance complémentaire. Peut-être pourrez-vous consulter les autres membres de votre parti et en trouver qui sont libres. Je crois que deux séances par semaine, cela nous permettrait d'avancer assez vite mais, avec une seule séance par semaine, cela nous prendra au moins un mois.

Le président: Oui, je suis d'accord. Peut-être pourrions-nous un peu regrouper les témoins et en avoir, ensemble, deux ou trois dont les intérêts se recoupent pour accélérer les choses.

Mme Langan: Pourrions-nous nous réunir mardi et jeudi, plutôt que mardi et mercredi. Je ne parle pas de la semaine prochaine puisque, de toute manière, je serai absente, mais. . .

Le président: Nous pourrions en reparler la semaine prochaine en présence d'un plus grand nombre de membres titulaires. Il est assez difficile de prendre une décision lorsqu'il n'y en a que deux. . .

Mme Langan: Étant donné la situation, il faudra peut-être attendre assez longtemps avant de pouvoir réunir assez de membres titulaires.

Le président: Bon, procédons ainsi. Demandons au greffier d'organiser la comparution des trois témoins la semaine prochaine. Nous déciderons du reste plus tard.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

K1A 0S9

Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:

Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Labour:

Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister, Federal
Mediation and Conciliation Service;

Herm Hansen, Assistant Deputy Minister, Operations;

Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal
Pay.

TÉMOINS

Du ministère du Travail:

Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal, Service
fédéral de médiation et de conciliation;

Herm Hansen, sous-ministre adjoint, Opérations;

Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité
salariale.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, March 30, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 30 mars 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Harry Chadwick
Doug Fee
Ken James
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Guy Saint-Julien—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Tuesday, March 30, 1993:

Guy Saint-Julien replaced Jacques Vien;
Doug Fee replaced André Harvey;
Ken James replaced Marie Gibeau.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Harry Chadwick
Doug Fee
Ken James
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Guy Saint-Julien—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 30 mars 1993:

Guy Saint-Julien remplace Jacques Vien;
Doug Fee remplace André Harvey;
Ken James remplace Marie Gibeau.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 30, 1993

(3)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 9:30 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Doug Fee, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent and Guy Saint-Julien.

Other Member present: Gilles Rocheleau.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Nancy Riche, Executive Vice-President; Linda Gallant, Regional Director, Atlantic Region; Murray Randall, Senior Researcher, Social & Economic Policy. *From the Professional Institute of the Public Service of Canada:* Iris Craig, President; Robert J. McIntosh, Manager, Collective Bargaining and Employment Relations.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

Nancy Riche made an opening statement and, with the other witnesses from the Canadian Labour Congress, answered questions.

At 10:50 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:14 o'clock a.m., the sitting resumed.

Iris Craig made an opening statement, and with the other witness from the Professional Institute of the Public Service of Canada, answered questions.

At 12:07 o'clock p.m., it was agreed, —That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 30 MARS 1993

(3)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 9 h 30, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Harry Chadwick, Doug Fee, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent et Guy Saint-Julien.

Autre député présent: Gilles Rocheleau.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: Nancy Riche, vice-présidente exécutive; Linda Gallant, directrice régionale, Région atlantique; Murray Randall, agent principal de recherche, Politiques sociale et économique. *De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada:* Iris Craig, présidente; Robert J. McIntosh, gestionnaire, Négociations collectives et relations de travail.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Nancy Riche fait un exposé puis, avec les autres témoins du Congrès du travail du Canada, répond aux questions.

À 10 h 50, la séance est suspendue.

À 11 h 14, la séance reprend.

Iris Craig fait un exposé puis, avec l'autre témoin de l'Institut professionnel de la fonction publique, répond aux questions.

À 12 h 07, il est convenu, —Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 30, 1993

• 0932

The Chairman: We'll call our meeting to order.

This is a meeting of the legislative committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

Our witnesses we welcome this morning are from the Canadian Labour Congress. Nancy Riche, Linda Gallant and Murray Randall will be addressing us this morning. I understand they have a presentation and then we will go on to the usual questioning.

Ms Nancy Riche (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): I am the executive vice-president of the Canadian Labour Congress and the officer responsible for the labour code amendment consultations over the last few years. Linda Gallant is the regional director of the CLC in the Atlantic region and has been actively involved in the consultations. Murray Randall is senior researcher at the congress and staff person on the labour code amendments.

The Chairman: I forgot to mention there will be a vote this morning. The bells will start at 10 a.m. and the vote is at 10:30 a.m., so we would like to keep ourselves within that time limit if possible.

Ms Riche: It's a very short brief and we have copies of it. I'll read our presentation and then we can go into discussion. There are only two areas of concern on Bill C-101, so we should be able to get into them fairly quickly.

The Canadian Labour Congress welcomes this opportunity to comment on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. Prior to first reading of this bill on December 9, 1992 the CLC and affiliated unions representing federally regulated workers had participated for about two years—it seemed like 10—on the Labour Standards Client Consultation Committee. Initiated by Labour Canada, this committee also involved representatives from employers in the federal jurisdiction, the National Action Committee on the Status of Women, as well as Labour Canada officials. It reviewed exclusively certain parts of part III of the Canada Labour Code.

• 0935

We had every right and reason to expect that Bill C-101 would be an accurate reflection of the consensus achieved through this painstakingly careful consultation process to which we had contributed in good faith. Unfortunately, our good faith has not been reciprocated in Bill C-101.

The primary taint on the bill is the clause 2 provision for a directed vote on the employer's offer as well as a similar provision in clause 42 with reference to the Public Service Staff Relations Act.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 30 mars 1993

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Ceci est une réunion du Comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique.

Les témoins que nous recevons ce matin représentent le Congrès du Travail du Canada. Nous accueillons Nancy Riche, Linda Gallant et Murray Randall. Je crois qu'ils feront une déclaration, après quoi nous passerons à la période de questions habituelle.

Mme Nancy Riche (vice-présidente exécutive, Congrès du Travail du Canada): Je suis vice-présidente exécutive du Congrès du Travail du Canada et je m'occupe depuis quelques années du dossier des consultations devant mener à la modification du Code du travail. Linda Gallant est directrice régionale du CTC pour la région de l'Atlantique et a participé activement aux consultations. Murray Randall est agent de recherche principal et chargé du dossier des modifications au Code du travail.

Le président: J'ai oublié de mentionner qu'il y aura un vote ce matin. La sonnerie se fera entendre à partir de 10 heures et le vote aura lieu à 10 h 30. Nous voudrions essayer de nous en tenir à cette échéance si possible.

Mme Riche: Notre mémoire est très bref et nous en avons des copies. Je vais le lire, après quoi nous pourrions passer à la discussion. Le projet de loi C-101 ne comporte que deux points qui suscitent des réserves et nous devrions donc pouvoir nous en expliquer assez rapidement.

Le Congrès du Travail du Canada est heureux que lui soit offerte l'occasion de faire valoir son point de vue concernant le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Avant la présentation de ce projet de loi en première lecture, le 9 décembre 1992, le CTC et ses syndicats affiliés représentant les travailleurs et les travailleuses qui relèvent de la compétence fédérale ont participé pendant environ deux ans—il me semble que cela a plutôt duré 10 ans—au processus de consultation du groupe consultatif des normes du travail. Des représentantes et représentants d'employeurs de compétence fédérale, du Comité canadien d'action sur le statut de la femme et de Travail Canada ont également pris part aux discussions de ce comité, mis sur pied par Travail Canada. Le comité s'est penché exclusivement sur certains aspects de la Partie III du Code canadien du travail.

Nous sommes parfaitement justifiés de nous attendre à ce que le projet de loi C-101 traduise fidèlement le consensus auquel nous étions arrivés au cours du processus de consultation, qui a été mené de façon consciencieuse et assidue et auquel nous avons contribué de bonne foi. Malheureusement, la même bonne foi n'a pas trouvé son expression dans le projet de loi C-101.

La disposition de l'article 2 concernant le scrutin ordonné sur les offres de l'employeur ainsi qu'une disposition semblable prévue à l'article 42 concernant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique constitue la principale tare de ce projet de loi.

[Texte]

We will deal first with this main problem in the bill. Clause 2 would amend part I, industrial relations, of the Canada Labour Code, by adding a subsection 108.1(1), empowering the Minister of Labour to direct a vote among employees on the employer's last offer. We object to the inclusion of this clause on both procedural and substantive grounds. Procedurally we are at a loss to explain why a bill that is by and large a product of consultation among the stakeholders would be contaminated by a provision that has been the subject of no consultation whatsoever.

Part I of the code has not been reviewed for some time, and certainly this new directed vote proposal was never reviewed with us. If the consultation over part III of the code was deemed to be useful and meaningful, and we believe it was by all those involved, then we further believe that a similar exercise with respect to part I, including the subject-matter of clause 2, must be pursued.

Substantively, we believe the clause 2 amendment represents an unwarranted intrusion into the collective bargaining process. Such interference would upset the very basis of free and fair negotiations, which is direct engagement between the employer and employees and their representatives. The presence of such a power, much less its use, could occasion resentment, interrupt momentum toward settlement, and remove the incentive to bargain in good faith. For these reasons we urge the committee to recommend the withdrawal of clauses 2 and 42 from Bill C-101 and the reference of the subject-matter of clauses 2 and 42 to a consultation process modelled on the one that has been undertaken with respect to part III of the code.

In addition to our objections to clauses 2 and 42, there is one area within the part III amendments that deserves comment, and that is clause 30, new proposed section 209.21. The intent of this proposed new section is to entrench the unanimous 1989 decision of the Supreme Court of Canada in *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*

The principal issue in this case was whether a company accident and sickness plan which prohibits pregnant women from receiving benefits on the basis of pregnancy is discrimination on the basis of sex. The highest court in the country held that in fact such a plan did discriminate against women.

In our view, the proposed section does not embody the Supreme Court decision that pregnant women who are unable to work for health-related reasons, whether those reasons are related to pregnancy or not, must be treated equally to other employees who are unable to work for health-related reasons.

[Traduction]

Nous traiterons donc de ce problème en premier lieu. L'article 2 modifierait la Partie I (relations industrielles) du Code canadien du travail par l'insertion de l'alinéa 108.1(1), qui donne au ministre du Travail le droit d'ordonner qu'un scrutin soit tenu auprès des employés sur les dernières offres de l'employeur. Nous nous opposons à l'inclusion de cet article, non seulement en raison de la manière dont on a procédé, mais également pour des motifs de fond. En ce qui a trait à la manière dont on a procédé, nous arrivons mal à comprendre pourquoi un projet de loi qui, dans l'ensemble, est le résultat de consultations entre les principaux intéressés serait contaminé par une disposition qui n'a fait l'objet d'aucune consultation.

La Partie I du Code n'a pas été révisée depuis un certain, et la nouvelle disposition concernant le scrutin ordonné par le ministre n'a certes, à aucun moment, été examinée en notre présence. Si les consultations concernant la Partie III du Code ont été estimées utiles et constructives—et nous croyons que tous les participants et participantes sont de cet avis—une démarche semblable devrait alors être adoptée pour la Partie I, y compris l'article 2.

En ce qui concerne les motifs de fond, nous estimons que l'article 2 constitue une intrusion injustifiée dans le processus de négociation collective. Une telle ingérence saperait les fondements mêmes de la libre et juste négociation—entente directe entre l'employeur et les employés (et leurs représentants et représentantes). L'existence d'un tel pouvoir, plus que son exercice, pourrait être cause de ressentiment, pourrait ralentir le processus qui mène à une entente et dissuader les parties de négocier de bonne foi. Pour ces raisons, nous enjoignons le comité de faire les recommandations suivantes: retirer les articles 2 et 42 du projet de loi C-101; et soumettre les questions prévues aux articles 2 et 42 à un processus de consultation semblable à celui qui a été utilisé pour la révision de la Partie III du Code.

Nos objections aux articles 2 et 42 ayant été présentées, un autre aspect des modifications proposées à la Partie III appelle des observations. Il s'agit de l'article 30 portant sur le nouvel alinéa 209.21. L'intention du nouvel alinéa proposé est d'enchâsser dans le Code la décision unanime rendue par la Cour suprême du Canada en 1989 dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*

La question centrale dans cette cause était de savoir si un régime d'assurance-maladie et contre les accidents en vigueur dans le lieu de travail, qui empêche les femmes enceintes de toucher des prestations compte tenu de leur grossesse, constitue un cas de discrimination fondée sur le sexe. Le plus haut tribunal du Canada a conclu qu'un tel régime établissait effectivement une discrimination contre les femmes.

À notre avis, l'article proposé n'enchâsse pas la décision de la Cour suprême voulant que les femmes enceintes, qui ne peuvent travailler pour des raisons de santé, que ces raisons soient associées à la grossesse ou non, soient traitées de la même façon que les autres employés qui ne peuvent travailler pour des raisons de santé.

[Text]

As presently drafted, if the income replacement scheme or insurance plan is free from any discrimination based on pregnancy, there is no problem. However, if the scheme or plan, as was the case with Canada Safeway, does discriminate on the basis of pregnancy, then "remaining eligible on the same terms as other employees" does not remedy the problem addressed in *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*

In addition, pregnant employees must be eligible for these benefits at the time of their leave. In addressing this, Chief Justice Dickson said for the court:

If the medical condition associated with procreation does not provide a legitimate reason for absence from the workplace, it is hard to imagine what would provide such a reason. Viewed in its social context pregnancy provides a perfectly legitimate health-related reason not for working and as such it should be compensated by the Safeway plan. In terms of the economic consequences to the employee resulting from the inability to perform employment duties, pregnancy is no different from any other health-related reason for absence from the workplace.

• 0940

Therefore, we urge the committee to recommend that the proposed wording of section 209.21 be changed to read:

An employee who takes a leave of absence under this Division shall be entitled to benefits under any income replacement or continuation scheme or insurance plan in force at the workplace on the same basis as any other employee absent from work for health-related reasons.

For the committee's information, our repeated efforts during the consultation process, including during the most recent meeting on January 11, 1993 to tighten the language in this section, did not meet with any opposition from the employer representatives on the committee nor, for that matter, from the Labour Canada representatives. The latter did indicate the legal opinion within Labour Canada and the Department of Justice was that the proposed language was adequate. We disagree.

At this point, we feel compelled to bring to the committee's attention the fact that a similar problem arose in the 1985 amendment to the code. Much to our dismay, it also pertained to wording related to benefits in pregnancy leave. This necessitated the minister seeking an all-party agreement to amend the code in 1987 to bring the language in line with the government's intent when it put through the 1985 amendments. We ask the committee to amend this wording now so we do not have to repeat the mistake of 1985 which resulted in hundreds of pregnant women being denied the benefits that the Government of Canada intended them to receive.

[Translation]

Cette disposition telle que formulée ne pose pas de problème si le régime de remplacement de revenu ou le régime d'assurance est exempt de toute discrimination fondée sur la grossesse. Cependant, si l'un ou l'autre des régimes établit une discrimination fondée sur la grossesse, comme dans le cas de *Canada Safeway Ltd.*, alors la disposition selon laquelle l'employée «continue d'être admissible. . . aux mêmes conditions que les autres employés» n'apporte pas de solution au problème qui a donné lieu à la cause *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*

En outre, les employées enceintes doivent être admissibles à ces avantages au moment de leur congé. À ce sujet, le juge en chef Dickson s'exprime ainsi au nom du tribunal:

Si l'état de santé lié à la procréation ne constitue pas un motif légitime de s'absenter du travail, il est difficile d'en imaginer un autre. Considérée dans son contexte social, la grossesse constitue un motif de santé parfaitement légitime de ne pas se présenter au travail et, à ce titre, elle devrait donner droit aux prestations prévues par le régime de Safeway. Pour l'employée, les conséquences économiques de l'incapacité d'exécuter les tâches que son travail comporte sont les mêmes que cette incapacité qui résulte d'une grossesse ou d'un autre motif de santé entraînant l'absence du travail.

Par conséquent, nous exhortons le comité de recommander que le projet d'article 209.21 soit modifié de la façon suivante:

L'employé qui prend un congé en vertu de la présente section a droit aux avantages prévus aux termes de quelque régime de remplacement de revenu, de prolongation ou d'assurance en vigueur dans le lieu de travail, au même titre que tous les autres employés qui s'absentent du travail pour des raisons de santé.

Il convient de faire remarquer au comité, à titre d'information, que nos efforts renouvelés au cours du processus de consultation (et à l'occasion de la dernière réunion, tenue le 11 janvier 1993), en vue de renforcer le libellé de cet alinéa, n'ont pas soulevé d'opposition au sein du groupe consultatif de la part des représentants et représentantes des employeurs ni, d'ailleurs, de la part des représentants et représentantes de Travail Canada. Ces derniers ont signalé que, d'après les avis juridiques obtenus par Travail Canada et par le ministère de la Justice, le libellé proposé était satisfaisant. Nous ne sommes pas du même avis.

Au point où en sont les choses, nous nous voyons obligés de faire remarquer au comité qu'un problème semblable s'était présenté en 1985 lorsque le code avait été modifié. Nous constatons, à notre grande consternation, que ce problème avait également trait au libellé portant sur les avantages et sur le congé de maternité. Le ministre avait alors dû obtenir l'accord de tous les partis afin de modifier le code en 1987 de manière à ce que le libellé soit conforme à l'intention du gouvernement lorsqu'il avait adopté les modifications en 1985. Nous demandons maintenant au comité de modifier le libellé afin d'éviter que soit répétée l'erreur de 1985, qui avait eu pour conséquence de priver des centaines de femmes des prestations que le gouvernement du Canada avait l'intention de leur verser.

[Texte]

In the spirit of stakeholder ownership of the consultation process, we believe our suggested change should be accommodated, particularly since it's designed to reinforce rather than offend the section's intent.

Regrettably, after the investment of considerable time and energy, the CLC is unable to lend its support to Bill C-101 as it stands. We do support many, indeed most, of the provisions in the bill; however, this support is nullified by clauses 2 and 42.

The committee's adoption of our recommendations on these two clauses, as well as the revision regarding maternity leave, would quickly remove the barriers to this lack of support. In that event, we would be pleased to endorse a revamped Bill C-101.

There's a typing error on page 3, line 4, of the Chief Justice Dickson quote: "—reason for not—" How did I read it?

A voice: The way it's written.

Ms Riche: It should be "for not" instead of "not for". It's a transposition error.

The Chairman: Okay. Did either of the other two want to make a statement? Do you want to go directly to questioning now?

Ms Riche: I have just a short statement because I'm not sure it's clear in the brief how positive we are about most of the amendments in clause 3.

The consultation process is not always easy, and certainly what comes out at the end is compromise on all sides. Prior to the bill being introduced in the House, before we knew that part I had been attached, we were prepared to publicly support the amendments, support anything—all-party agreement—and move it through the House as quickly as anybody or the minister wanted it. Then we were hit with part I.

I think the motivation for adding this amendment is quite distasteful. I don't believe it came from Labour Canada. I believe it came from another minister who has responsibility for some of the crown corporations. The whole thing started when the Public Service Alliance of Canada and the postal workers were on strike.

Part I of the Canada Labour Code, which this consultation group is not even dealing with, hasn't been opened for years. The preamble clearly states the support for collective bargaining, that the employer and the employees sit down and get together. If we had lots of time, I'd read it to you. It is so very good and actually states:

WHEREAS the Government of Canada has ratified Convention Number 87 of the ILO concerning freedom of association, protection of the right to organize, and has assumed international reporting responsibilities;

[Traduction]

D'ailleurs, conformément à l'esprit du processus de consultation qui nous donne voix au chapitre, nous croyons qu'il faudrait que l'on tienne compte du changement que nous avons proposé, particulièrement puisqu'il a pour but de renforcer plutôt que d'affaiblir la portée de l'article.

Il est regrettable que le CTC se voie dans l'impossibilité d'appuyer le projet de loi C-101 tel que proposé, après y avoir consacré énormément de temps et d'énergie. Nous appuyons un grand nombre, en effet la plupart, des dispositions comprises dans le projet de loi. Toutefois, nous ne pouvons l'appuyer en raison des articles 2 et 42.

L'adoption de nos recommandations concernant ces deux articles ainsi que la modification des dispositions concernant le congé de maternité feraient vite tomber les obstacles qui nous empêchent d'appuyer ce projet de loi. Dans le cas où le comité acceptait nos recommandations, il nous ferait plaisir d'appuyer le projet de loi C-101 modifié.

Il y a une coquille dans la version anglaise de la citation du juge en chef Dickson. On lit «—reason for not». Comment l'ai-je lu?

Une voix: Comme c'est écrit.

Mme Riche: Il faut lire «for not» au lieu de «not for». C'est une faute de transposition.

Le président: Bon. Les deux autres témoins ont-ils une déclaration à faire? Voulez-vous passer directement aux questions?

Mme Riche: Je voudrais intervenir brièvement parce que je ne suis pas certaine que notre mémoire fasse bien comprendre à quel point nous sommes catégoriques au sujet de la plupart des modifications proposées à l'article 3.

La consultation n'est pas toujours facile et l'aboutissement est assurément le fruit de compromis de part et d'autre. Avant que le projet de loi ne soit présenté à la Chambre, avant que nous sachions que la Partie I devait être modifiée, nous étions disposés à appuyer publiquement les modifications proposées et à nous prononcer en faveur de l'adoption rapide par la Chambre, à la suite d'une entente entre les partis, si telle était la volonté du ministre. C'est alors que nous avons frappé cet écueil que constitue la Partie I.

Je crois que l'on a ajouté ce passage pour des raisons plus que douteuses. Je ne crois pas que cela vienne de Travail Canada. Je crois que cela vient plutôt d'un autre ministre de qui relèvent certaines des sociétés d'État. Tout cela a commencé quand l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les postiers étaient en grève.

La Partie I du Code canadien du travail, que ce groupe consultatif n'étudie même pas, n'a pas été touchée depuis des années. Dans le préambule, on se prononce clairement en faveur de la négociation collective, c'est-à-dire que l'employeur et les employés se rencontrent pour discuter de leur situation. Si j'en avais le temps, je vous en lirais le texte. C'est tellement bien dit. Voici:

ATTENDU que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention numéro 87 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cet organisation;

[Text]

WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress;

• 0945

We support that. I believe the government supports that.

The amendment in part I of the Public Service Staff Relations Act is a clear intrusion into the collective bargaining process. In fact, under clause 2, the part III amendment, it actually states that it is immediately notice to bargain has been given. Just to take it to the extreme, if the Canadian Union of Public Employees at Canada Post initiates a letter saying "we are now ready to sit down and bargain", according to this amendment the minister could then move in and direct a vote. I know that sounds outrageous, but that is what the amendment states.

The intrusion into collective bargaining doesn't serve any purpose whatsoever here. Under the federal jurisdiction over employees, the government has the ultimate weapon, and it certainly has not been afraid to use it. But we do actually get collective agreements by the two parties sitting across from one another.

I don't know the process here, but if this committee could actually separate that one from part III, to me it would make a whole lot of sense. As we have recommended—go back into consultation. We would certainly go to the consultation table being absolutely opposed to it. I don't know where we would all come out at the other end, after the process. So we would really like to see that separated from the part III amendments.

On the *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* case, I am not sure this is just an error, but the decision is very, very clear that an insurance plan in the workplace that discriminates against pregnancy is pure discrimination and they had to change it. The Supreme Court made that decision. When you read the amendment in Bill C-101, it says a pregnant woman would be eligible, like everybody else in the workplace, for the insurance plan. But if that insurance plan is discriminatory, she is not eligible. It has to be tightened up to make sure the insurance plan applies to pregnant women—as a health-related problem just like any other problem.

That too, we believe, is a simple amendment. This is not a change to the government, not a cost to the government. It is merely saying to the employers that they must follow the court decision. In fact, many of the plans in collective agreements

[Translation]

ATTENDU que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

Nous sommes d'accord avec cela et je crois que le gouvernement l'est aussi.

La modification proposée à la Partie I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique constitue clairement une ingérence dans le processus de négociation collective. En fait, aux termes de l'article 2 tendant à modifier la Partie III, on dit bel et bien que cela s'appliquerait dès que l'avis de négociation est donné. À la limite, si le Syndicat canadien de la fonction publique, représentant les employés de Postes Canada, envoie une lettre disant «Nous sommes maintenant prêts à vous rencontrer et à négocier», d'après la modification proposée, le ministre pourrait alors intervenir immédiatement et ordonner la tenue d'un vote. Je sais que cela peut sembler exagéré mais c'est pourtant ce que l'on propose.

Cette ingérence dans la négociation collective n'a aucune raison d'être. Quand il s'agit des employés relevant de la compétence fédérale, le gouvernement dispose déjà de l'arme ultime et il n'a assurément pas eu peur de l'utiliser. Mais il y a quand même négociation collective, c'est-à-dire que les deux parties se rencontrent pour discuter.

Je ne sais trop comment cela se passe, mais si le comité pouvait séparer cela de tout ce qui concerne la Partie III, à mes yeux, ce serait tout à fait logique. Comme nous l'avons recommandé, il faut reprendre la consultation. Nous aborderions évidemment ces consultations en étant résolument contre le projet, mais j'ignore quel en serait l'issue, l'aboutissement. C'est pourquoi nous voudrions vraiment que cela soit séparé des autres modifications proposées qui portent sur la Partie III.

Dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, je ne suis pas sûr que ce soit simplement une erreur, mais la décision dit très très clairement qu'un régime d'assurance qui est en vigueur dans le lieu de travail et qui opère une discrimination à cause de la grossesse constitue un cas de discrimination pur et simple et les responsables ont été obligés de modifier le régime en question. C'est la Cour suprême qui a rendu cette décision. Quand on lit la modification proposée dans le projet de loi C-101, on voit qu'une femme enceinte aurait droit aux prestations d'un régime d'assurance au même titre que tous les travailleurs et travailleuses. Mais si le régime d'assurance lui-même est discriminatoire, elle n'y a pas droit. Il faut resserrer ce texte pour s'assurer que le régime d'assurance s'applique aux femmes enceintes au même titre qu'à tous les autres travailleurs éprouvant des problèmes liés à la santé.

Nous sommes convaincus qu'il s'agit là encore d'une modification très simple. Cela ne coûterait rien au gouvernement. Il s'agit simplement de dire que les employeurs doivent respecter la décision du tribunal. En fait, beaucoup de

[Texte]

since *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* have changed on their own. In the CAW, most of their agreements have changed where they have federal jurisdiction. Has Bell changed at this point? Many of the federal jurisdictions have already changed to accommodate the provisions of the Supreme Court decision.

Those are our only points. Other than those, we are ready to go in support of part III. Linda Gallant is clearly the expert on *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Parent.

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Thank you for the presentation.

A few years back we used to call this “tripartitism”, I believe, when we could get the employers, the employees, and everybody together. Now we have the fruits of this type of consultation, which, incidentally, I am very happy with. The fact that you, the Canadian Labour Congress, agree with everything that was being changed in here except those two clauses, I think, is a reflection that the process does work if we want to put our minds to it.

I have just a couple of questions for you. In view of the fact that legislation on a vote on the employer's last offer already exists, I believe—and you will correct me if I am wrong—in Alberta, British Columbia, Ontario, and Saskatchewan, does this change being proposed differ in any way from the legislation that is in those provinces right now?

Ms Riche: There is a slight difference. We have only looked at B.C. and Ontario, to be quite honest with you. I didn't know it existed in Alberta and Saskatchewan.

● 0950

The differences are that in Ontario, for example, the directed vote can only happen after a strike or a lock-out, whereas in the federal code it says “when notice to bargain”. So as I said before, CUPW can give notice to start negotiations and the minister can walk in the next day and direct a vote. That could be the factual result of it.

In Ontario, in all cases it's on the employer's last offer, if there's a directed vote. In the federal, once the vote is done, all sides are bound by the offer. There's no recourse. If in fact the particular local agreed to—or the final offer were below standards, the national union could not come in and tell them not to sign or not be bound by it, and it could affect all collective agreements within that union. It could establish a precedent that would almost be illegal, being below standards. But once the vote is done, if accepted, the parties are bound by the offer.

25523—2

[Traduction]

régimes ont été modifiés dans le cadre des négociations collectives depuis la décision dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*. La plupart des conventions signées par les travailleurs canadiens de l'automobile ont été modifiées, là où c'est de compétence fédérale. Bell a-t-elle modifié son régime à ce jour? Beaucoup d'entreprises de compétence fédérale ont déjà modifié le leur pour respecter la décision de la Cour suprême.

Ce sont nos seules réserves à l'égard du projet de loi. Autrement, nous sommes disposés à appuyer tout ce qui concerne la Partie III. Linda Gallant est notre grande spécialiste pour tout ce qui a trait à l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Parent.

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Merci pour votre exposé.

Il y a quelques années, je crois qu'on parlait de «tripartisme» quand il s'agissait de rassembler tous les intervenants, les employeurs, les employés, etc. Nous sommes maintenant saisis des fruits de cette consultation qui, soit dit en passant, me semblent tout à fait satisfaisants. Le fait que le Congrès du Travail du Canada se dit d'accord avec tous les changements proposés à l'exception de deux articles, me semble démontrer que le processus fonctionne quand on s'y met.

J'ai quelques questions à vous poser. Étant donné qu'il existe déjà des lois sur la tenue obligatoire d'un scrutin sur les dernières offres de l'employeur dans plusieurs provinces, notamment l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario et la Saskatchewan, sauf erreur, le changement proposé dans le projet de loi à l'étude comporte-t-il des différences quelconques à ces lois qui existent en ce moment même dans ces provinces?

Mme Riche: Il y a une légère différence. Je dois avouer que nous n'avons étudié que les lois en vigueur en Colombie-Britannique et en Ontario. Je ne savais même pas que cela existait en Alberta et en Saskatchewan.

La différence, c'est qu'en Ontario, par exemple, on ne peut ordonner un scrutin qu'après une grève ou un lock-out, tandis qu'aux termes du code fédéral, c'est «Une fois l'avis de négociation collective donné». Alors, comme je l'ai dit, le Syndicat des postiers du Canada peut donner un avis d'entamer les négociations et le ministre peut le lendemain ordonner un scrutin. C'est ce qui pourrait arriver effectivement.

En Ontario, le scrutin porte toujours sur les dernières offres de l'employeur, si on ordonne un scrutin. Selon la législation fédérale, après le scrutin, toutes les parties sont liées par l'offre. Il n'y a aucun recours. Si en fait la section locale donnée a accepté... ou si les offres finales étaient inférieures aux normes, le syndicat national ne pourrait pas venir leur dire de ne pas signer ou qu'ils ne sont pas liés, et cela pourrait avoir une incidence sur toutes les conventions collectives de ce syndicat. Cela pourrait créer un précédent qui friserait l'illégalité, du fait du non-respect des normes. Mais une fois le scrutin passé, si les offres sont acceptées, les parties sont liées par les offres.

[Text]

In the Public Service Staff Relations Act amendment it's slightly different. In part III it says "when notice to bargain". In the PSSRA it says "any time before or after the commencement of a strike". This morning the three of us have debated what that means. I'm saying it can only happen when there's a strike vote, when actually there's a strike situation in place. But we don't know.

In Ontario and British Columbia the employer can request the vote. That's not the case in the federal—The employer can actually request—In Ontario the minister "must" have the vote, except in the construction industry, where he or she "may" have the vote. In Ontario we're very clear that this is a one-shot-only, one-time-only vote.

In B.C. it's before a strike or a lock-out that again the employer may request. It goes then to the chair of the British Columbia labour relations board.

Also in the British Columbia act—and it is very interesting—the employees can request a vote on their last offer. That's a vote of an employers association, where there is a multi-employer situation, longshore, maybe, or stevedore. They can have a request vote of the employers association; again, only one vote. We're not clear if it's only one vote in the federal. It does say "a vote", so we could say that means only one vote.

So that's the difference. Alberta and Saskatchewan I was unaware of.

The point, of course, in all cases is that we believe it is an intrusion into the bargaining process. We do have a bargaining process in place, up to and including the right to strike. As you said in the opening of your question, the consultation process does work. The collective bargaining process is only a higher-level consultation process. We believe it should be allowed to work.

Mr. Parent: I was going to mention that it does say "a vote", and "a vote" means one vote. That's the only time they can take it; you can't take a series of votes.

Ms Riche: That's our assumption too.

Mr. Parent: That would hold fast in law, I believe.

About the consultation process, you make a direct statement in your brief that says you were not at any time consulted about this section. Are we then to conclude that even in passing there was no mention of this at all?

Ms Riche: Let me tell you exactly what happened. We were doing part III consultations. The staff in Labour Canada who do part III are not the staff in Labour Canada who do part I. We were on a coffee break when the director of conciliation services came to me in the lobby of the building in Hull and said, we'd like to talk about this amendment, the directed vote. I said, we don't; we are not supportive of it. That was the end of the discussion. There was no official request. There was no phone call.

[Translation]

Dans l'amendement concernant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, c'est un peu différent. À la Partie III, on dit «une fois l'avis de négociation collective donné». Dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, on dit «avant ou après le déclenchement d'une grève». Ce matin, nous trois avons discuté de ce que cela signifiait. J'estime pour ma part que ce ne peut être le cas que lorsqu'il y a vote de grève, quand il y a effectivement une grève. Mais nous ne savons pas.

En Ontario et en Colombie-Britannique, l'employeur peut demander la tenue d'un scrutin. Ce n'est pas le cas au fédéral. . . L'employeur peut effectivement demander. . . En Ontario le ministre «doit» procéder au scrutin, sauf en ce qui concerne le secteur du bâtiment, où il «peut» procéder au scrutin. En Ontario, il est très clair pour nous qu'on ne peut procéder au scrutin qu'à un seul moment.

En Colombie-Britannique, c'est avant une grève ou un lock-out que l'employeur peut demander un scrutin. La demande est alors transmise au président de la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique.

En outre, dans la loi de la Colombie-Britannique—et c'est très intéressant—les employés peuvent demander un scrutin sur leurs dernières offres. C'est un vote d'une association d'employeurs, dans le cas où il y a plus d'un employeur, comme ce peut être le cas pour les débardeurs ou les dockers. Un scrutin peut être demandé par l'association des employeurs; encore là, il ne s'agit que d'un seul scrutin. Nous ne sommes pas sûrs s'il n'y a qu'un vote au fédéral. On dit «un scrutin», et nous pourrions donc dire que cela signifie qu'il n'y aura qu'un seul scrutin.

C'est là la différence. Je ne connais pas la situation de l'Alberta ni de la Saskatchewan.

Dans tous les cas, bien sûr, le fait est que nous croyons que c'est une intrusion dans le processus de négociation. Nous avons en place un processus de négociation, qui peut inclure et qui inclut le droit de grève. Comme vous l'avez dit au début de votre question, le processus de consultation donne des résultats. La négociation collective n'est qu'une consultation à un niveau supérieur. Nous estimons qu'il faudrait lui donner la chance de produire des résultats.

M. Parent: J'allais mentionner qu'on dit effectivement «un scrutin», et «un scrutin» signifie un scrutin. C'est le seul moment où on peut y procéder; on ne peut pas accumuler les scrutins.

Mme Riche: C'est aussi ce que nous supposons.

M. Parent: Je crois que ce serait défendable en droit.

Au sujet du processus de consultation, dans votre mémoire vous dites qu'on ne vous a jamais consulté au sujet de ces dispositions. Devons-nous en conclure qu'il n'en a absolument jamais été question, même en passant?

Mme Riche: Je vais vous dire exactement ce qui s'est passé. Nous en étions aux consultations sur la Partie III. Le personnel de Travail Canada qui s'occupe de la Partie III n'est pas le même que celui qui s'occupe de la Partie I. Nous étions à la pause-café quand le directeur des services de consultation est venu me trouver dans l'entrée de l'immeuble à Hull et m'a dit: «Nous aimerions parler de cet amendement, au sujet du scrutin ordonné». J'ai répondu, pas nous; nous ne l'appuyons pas. La conversation s'est arrêtée là. Ce n'était pas une demande officielle. Nous n'avons reçu aucun appel téléphonique.

[Texte]

The employers, as I understand, probably got the same request. They put their concerns in writing. I've never seen their concerns, but they said they did have some. As far as I know, they did not get a response to theirs.

• 0955

So technically and honestly, there was no effort to consult.

You see, this was not initiated by Labour Canada. Let us be very clear. This was not part of what we were about in the amendments to part III. And there are a whole lot of amendments to part II, as you see, which we have not even mentioned because our people at the Congress worked through those and support them. This was initiated from some other place in the government.

I suppose you could say we were consulted and we said, no, we disagree. But that was in a hallway over in Hull.

Mr. Parent: With *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, you are not going to get much of a problem, at least from this side of the table, because it is so patently fair that this be done. But would you undertake, if there were offers for consultation—you said if there were offers for consultation. The idea was that you are going to go in opposing these changes—but you had a “but” in there—but you would be amenable to some changes along the way. Is that what—?

Ms Riche: At this point I do not know what they would be. I am just saying in my head, once you agree to consultation, you agree to consultation. I am not sure the position you walk into the room with is going to be the position you come out of the room with. Consultation means discussion.

What those amendments might be at this point, I have no idea. I am saying the CLC is clearly open to having those discussions.

Ms Linda Gallant (Regional Director, Atlantic Region, Canadian Labour Congress): In order to have any meaningful consultation on this proposal for part I, one has to understand what the problem is that the government is trying to rectify, and none of us knows what that is. This proposal was not brought up by employers. It was not brought up by us. We do not know what the problem is they are trying to rectify.

You say it exists in other codes, and we do not deny that. It is possible people consulted on that. We do not know. But we do not know what the problem is here that this provision is trying to rectify. Anybody who knows anything about negotiation knows you cannot possibly discuss what your alternative or proposal will be until you understand what the other side sees as the problem you are trying to solve, and none of us knows what that problem is.

Ms Riche: Nor does the other side.

Ms Gallant: The employers have never brought this to our attention. They have never discussed it. They have never put it in their proposals as something they want done.

[Traduction]

Les employeurs, si je comprends bien, ont sans doute reçu la même demande. Ils ont exposé leurs préoccupations par écrit. Je ne les ai jamais vues, mais ils avaient dit qu'ils avaient certains sujets d'inquiétude. À ce que je sache, ils n'ont pas reçu de réponse à leur lettre.

Donc à proprement parler et en toute vérité, on n'a pas fait d'effort pour consulter.

Voyez-vous, l'initiative ne venait pas de Travail Canada. Que ce soit bien clair. Cela ne faisait pas partie de ce qui nous intéressait dans les amendements à la Partie III. Il y a également bien des amendements à la Partie II, comme vous le savez, que nous n'avons même pas mentionnés parce que nos responsables au Congrès les avaient examinés et appuyés. L'initiative venait d'un autre secteur au sein du gouvernement.

Je suppose qu'on pourrait dire qu'on nous a consultés et que nous avons répondu que non, nous n'étions pas d'accord. Mais cela s'est passé dans un hall d'entrée à Hull.

M. Parent: Dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, vous n'aurez pas de grand problème, du moins d'après nous de ce côté-ci de la table parce qu'il est bien évident que c'est justifié. Mais envisageriez-vous, si on faisait des offres de consultation... vous avez dit que s'il y avait des offres de consultation. Le fait est que vous alliez vous opposer à ces changements—mais vous avez peut-être laissé entendre que vous pourriez accepter certains changements en cours de route. Est-ce que...?

Mme Riche: Pour l'instant, je ne sais pas en quoi ils consisteraient. Je me dis simplement que, une fois qu'on a accepté la consultation, on a accepté la consultation. Je ne suis pas sûr qu'au sortir de la rencontre on maintiendra la même position qu'on défendait en y arrivant. Consultation signifie discussion.

Ce que ces amendements pourraient alors être, je n'en ai aucune idée. Je dis que le Congrès du Travail du Canada est tout à fait disposé à participer à ces discussions.

Mme Linda Gallant (directrice régionale, région de l'Atlantique, Congrès du Travail du Canada): Pour mener une consultation fructueuse sur cette proposition qui concerne la Partie I, il faut comprendre quel est le problème que le gouvernement tente de corriger, et personne d'entre nous ne le sait. Cette proposition a été présentée par des employeurs. Pas par nous. Nous ne savons pas quel est le problème qu'ils tentent de régler.

Vous dites que cela se trouve dans d'autres codes, nous ne le nions pas. Il se peut qu'on ait consulté des gens là-dessus. Nous ne le savons pas. Mais nous ne savons pas quel est le problème que cette disposition est censée corriger. Quiconque s'y connaît le moins en négociation sait qu'on ne peut discuter de ce que sera la solution de rechange ou la proposition de rechange tant qu'on n'a pas saisi quel est aux yeux de l'autre partie le problème qu'on tente de résoudre, et pour l'instant aucun d'entre nous ne sait quel est ce problème.

Mme Riche: Pas plus que l'autre partie.

Mme Gallant: Les employeurs ne nous l'ont jamais souligné. Ils n'en ont jamais discuté. Ils n'ont jamais indiqué dans leurs propositions qu'ils le souhaitaient.

[Text]

We need to know what the problem is before we can discuss where we might be on it. We do not know what the problem is. There are various solutions to various problems.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): I want to get to the point of why this particular amendment is here in the first place. When the minister was here last week I asked that obvious question: what is your intention in putting this particular amendment forward; what areas of dispute have you seen in the past which were not resolved by the normal collective bargaining process? Of course, if you have read his comments—there was no answer. I am quite concerned that an amendment of this magnitude would be put forward and not have some sort of answer to that question.

I was hoping maybe you would be able to give me some insight into why the minister does not feel he has enough legislation or ability to use legislation now to look after the public interest, whatever that may be. Of course, as you well know, we have used back-to-work legislation on a number of occasions.

Ms Riche: More than any other government in the history of the country.

Mr. Nault: That being said, we do not really know why it is here.

Let me ask you another question. I asked the minister why we could not redefine this amendment much more tightly. The definition, of course, is one that suggests the Alberta model. It's almost identical. There are other models out there, of course; for example, the Ontario model, which is defined more tightly as to when you can use it. I've asked the minister whether he's interested in redefining this amendment, to be a little more specific as to when he proposes to kick in the public interest, but he wasn't overly interested in that, either.

• 1000

What's your opinion of the redefining of it, after a period of consultation, of course? I don't know what the employers think of all this, because I haven't talked to any employers.

Ms Riche: The employers have an opinion—in fact, at one point they were going to send me a copy of the letter they had sent to Labour Canada. FETCO, I'm sure, will—and they weren't pleased with the initials. But I don't speak for them.

I think we have to be perfectly honest here, even though it might be rumour. I think this committee should call in Harvie Andre and ask him what role he has played in amendment to part I, because the history of part I amendment goes back to the public service and the postal workers' strike. At the same time there was a directed vote in a transport strike in the city of Toronto. In the city of Toronto the bus drivers were out. It was a terrible strike. It wasn't getting settled. It was a mess. And one of the few times this piece in the Ontario Labour Relations Act was ever used, the employees were quite open to a directed vote. They accepted the contract and it was done. At that time the rumblings started in this government.

[Translation]

Il nous faut savoir quel est le problème qui se pose avant de pouvoir discuter quelle pourrait être notre position. Nous ne savons pas de quel problème il est question. On peut régler différents problèmes de différentes façons.

M. Nault (Kenora—Rainy River): J'aimerais d'abord savoir pourquoi on propose cet amendement. Quand le ministre a comparu la semaine dernière j'ai posé cette question bien simple: quelle est votre intention en présentant cet amendement; jusqu'à présent, quels types de différends n'ont pas pu être réglés grâce au processus normal de négociation collective? Bien sûr, si vous avez lu ces observations... on n'a pas donné de réponse. Je suis très préoccupé par le fait qu'un amendement de cette portée puisse être présenté et qu'on ne puisse répondre à cette question.

J'espérais que vous soyez en mesure de m'éclairer sur la question de savoir pourquoi le ministre estime ne pas avoir aux termes de la loi actuelle suffisamment de pouvoir pour veiller sur l'intérêt public, quel qu'il soit. Vous savez pertinemment qu'on a à maintes reprises adopté des lois forçant le retour au travail.

Mme Riche: Plus que tout autre gouvernement dans l'histoire de ce pays.

M. Nault: Cela étant dit, nous ne savons toujours pas pourquoi cet amendement se trouve là.

J'aimerais poser une autre question. J'ai demandé au ministre pourquoi nous ne pouvions pas reformuler cet amendement de façon beaucoup plus précise. La définition qu'on propose s'inspire naturellement de la loi adoptée en Alberta. En fait, c'est presque la même. On aurait aussi pu s'inspirer notamment de la loi ontarienne qui limite davantage les circonstances dans lesquelles ce pouvoir peut être invoqué. J'ai suggéré au ministre de voir à ce qu'on précise davantage le sens «d'intérêt public» dans cette disposition si jamais on jugeait bon de la modifier, mais il n'a pas semblé s'intéresser beaucoup à cette suggestion—là non plus.

Croyez-vous qu'il conviendrait de revoir cette définition à l'issue de consultations naturellement? Comme je n'ai pas posé la question à des employeurs, je ne sais pas ce qu'ils en pensent.

Mme Riche: Les employeurs ont bien leur idée à ce sujet, et ils devaient d'ailleurs m'envoyer copie de la lettre qu'ils ont fait parvenir à ce sujet à Travail Canada. Je sais que FETCO va nous faire connaître son opinion là-dessus... mais je sais que l'idée ne leur plaisait pas beaucoup au départ. Je ne peux cependant pas me prononcer pour eux.

Je crois qu'il faut être parfaitement honnête dans ce cas-ci, même s'il ne peut s'agir que d'une rumeur. Il me semble que le comité devrait citer à comparaître Harvie André, et lui demander le rôle qu'il a joué dans la modification de la Partie I du Code qui découle d'une grève des postiers et des fonctionnaires. Lors que de la grève des transports urbains à Toronto, on a eu recours à un scrutin ordonné. On a demandé aux conducteurs d'autobus de Toronto de se prononcer sur les offres de l'employeur. Une grève interminable et féroce paralysait alors des transports urbains de Toronto. Bien que jusque là on ait rarement invoqué la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, les employés visés ont très bien accepté l'idée d'un scrutin ordonné à l'issue duquel ils ont accepté les offres de l'employeur. C'est de là que serait venue au gouvernement fédéral l'idée de modifier le code.

[Texte]

I don't have absolute proof, but I think the House Leader does play a role in legislation when it comes before the House, that kind of role. I think I would ask Harvie Andre about his role in part I amendment.

On the amendments, I think Linda Gallant and I answered that. We're open to consultation. Where that takes us—that's where it takes us. Our position is that part I amendment should not even be there, that the PSSRA amendment should not even be there. It's a clear intrusion. But if the government wanted to separate this off from the bill, open it up to consultations with labour and the employer, we'd be prepared to do that.

Mr. Nault: I want to ask a question that relates to the work-related illness and injury clause. In the railway industry, for example, when you get injured, almost 99% of the time you get demerit marks. It's a pretty normal function of the "60-point demerits and then you're fired" system that the railways use in that industry. I am very supportive of this issue, but it suggests that the changes will have some regulations attached to them.

I wasn't privy to the consultations. Of course, as you well know, MPs are always the last to know what's going on around here. I'd be very interested in knowing through that consultation process how they propose to make the changes in the regulations to deal with work-related accidents, because 99% of the time in the railway industry, if you get hurt, even if you're off—of course you go on pay, but the same situation exists. You still get demerit marks attached to that particular injury, because it is always proved that you weren't safe in your day-to-day operation. I'm very interested in knowing how these particular changes in the work-related illness and injury will deal with the practical process of giving demerits that is now in the railway industry.

Ms Gallant: You're now dealing with the proposed section 239.1 The regulations dealing with that will be very small. They will just deal with the way in which records are kept. There was no discussion particular to the railway industry on the point you're raising, although both sides were at the consultation. But you'll note that in all these proposed sections related to leave, benefits and seniority must continue during any leaves for those times. In other words, people cannot be discriminated against for absences that are related to this division of the act. Does that answer your question?

• 1005

Mr. Nault: That already happens.

Ms Gallant: Are you saying it happens on pregnancy leave?

Mr. Nault: No, no. What I'm saying is that in the summation that we got from the Library of Parliament to deal with this particular section, they've said that under the proposed section an employer is subject to regulations, and the possibility of reassigning the employee would prohibit them from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because of absence from work due to work-related illness or injury.

[Traduction]

Je ne suis pas absolument sûr de ce que j'avance, mais je crois que le leader en Chambre a son mot à dire au sujet des projets de loi qui sont déposés à la Chambre. Si j'étais vous, je demanderais à Harvie André le rôle qu'il a joué en ce qui touche la modification à la Partie I du Code.

Comme Linda Gallant et moi l'avons dit, nous sommes favorables à des consultations sur les modifications. Quant à savoir où cela nous mènera... à notre avis, on ne devrait même pas songer à modifier la Partie I du Code ni la LRTP. À notre avis, il s'agit d'une ingérence du gouvernement. Nous sommes cependant tout à fait favorables à des consultations auprès des syndicats et des employeurs quant aux modifications à envisager au Code pourvu que cela ne fasse pas pour l'instant l'objet d'un projet de loi.

M. Nault: J'aimerais poser une question portant sur la disposition relative aux accidents et maladies professionnels. Les cheminots qui se blessent sont presque à coup sûr assurés de voir de «mauvais points» inscrits à leur dossier. Le congédiement suit normalement après 60 mauvais points. Je saisis le problème qui se pose, mais tout changement dans les pratiques des employeurs ferroviaires devront passer par une modification du règlement.

Je n'ai pas été consulté au sujet du projet de loi. Je ne vous apprends rien en disant que les députés sont toujours les derniers informés. J'aimerais vraiment savoir comment se propose-t-on, dans le cas des consultations, de modifier le règlement en ce qui touche les accidents de travail étant donné que les cheminots qui se blessent sont presque à coup sûr assurés d'être pénalisés même s'ils conservent leur salaire pendant qu'ils se remettent de leur blessures. En effet, des «mauvais points» sont inscrits à leur dossier parce qu'on considère que l'accident survenu est imputable à leur négligence. Je me demande vraiment si cette disposition changera quoi que ce soit à la pratique actuellement courante dans l'industrie des chemins de fer d'inscrire «des mauvais points» au dossier des employés qui subissent un accident de travail.

Mme Gallant: Votre question se rapporte à l'article 239.1. Le règlement corrélatif ne fera que préciser la façon de tenir les dossiers. Le cas des cheminots n'a pas été soulevé, même s'ils ont été consultés tout comme leurs employeurs. Vous noterez cependant que cette disposition ne touche en rien les congés, les avantages sociaux et l'ancienneté de l'employé visé. Autrement dit, on ne peut pas invoquer les dispositions de cette loi pour pénaliser ceux qui s'absentent du travail parce qu'ils ont subi un accident de travail. Ai-je répondu à votre question?

M. Nault: C'est pourtant ce qui se passe.

Mme Gallant: Songez-vous aux femmes qui prennent un congé de maternité?

M. Nault: Non. Dans les notes d'information qui nous viennent de la Bibliothèque du Parlement, on lit, au sujet de cette disposition, que l'employeur est assujéti aux règlements d'application de l'article du code visé, et le fait qu'il soit tenu de réaffecter l'employé qui le demande protégerait celui-ci contre tout renvoi, suspension, congédiement, rétrogradation ou mesure disciplinaire pour s'être absenté du travail en raison d'un accident professionnel.

[Text]

But even though it's somewhat skewed, they get demerits—so what if they go off for two or three weeks because they're injured? They come back and they get 20 demerit marks.

Ms Gallant: The same provisions exist around this as exist around the pregnancy and child care leave; the same provisions in protecting the employee relate to this. Are you saying to me that under the present system in the railway, women who go off on this leave get demerit points?

Mr. Nault: No.

Ms Gallant: So they won't under this section, either.

Mr. Nault: No, but part of the section deals with injury. I'm interested in the injury side of things, the regulations of injury to employees.

The Chairman: I would suggest that we—

Ms Riche: As I understand it, there were no discussions on the demerits. I need to go back and check on that. It may be in the collective bargaining agreement.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I wanted to thank you for the presentation.

I want to preface my remarks by pointing out that the minister has referred constantly to British Columbia and Ontario in part I, using that as justification, as well as Saskatchewan and Quebec. I think it's important that it's noted that in Ontario and British Columbia those provisions were arrived at in negotiating a whole labour code between both parties.

So the agreements were based on give and take, on a whole bunch of other clauses. None of the parties has had that opportunity, in this instance, to look at the whole Canada Labour Code and negotiate an outcome. So I think it's important that this be again put on the record, as it was at the last meeting.

With regard to part I also, it was said that the minister can call for only one vote. My read of that is that every time he intervenes, then there's nothing to stop him. There is no prohibition in this bill that says he can only intervene once in a bargaining period. He could in fact intervene two or three times. I'm putting that on the record for my colleagues who've raised this issue.

Nancy, I wanted to ask you, who were the employers involved in the consultation?

Ms Riche: FETCO. Those are employers who have members under federal jurisdiction—transportation, communication, broadcasting. But at the table generally were representatives of the Canadian Bankers' Association, CUPW, Air Canada, CP, CN, Bell, Canada Post. They would be at nearly all the meetings. It was well attended. We generally had 30 people around the table in total, with labour and employer.

Ms Langan: How much time was spent in the meetings, getting to where we are today with these—?

[Translation]

Il n'en demeure pas moins qu'on inscrit des mauvais points dans le dossier des cheminots, par exemple. Qu'arrive-t-il s'ils s'absentent du travail pendant deux ou trois semaines en raison d'un accident de travail? On inscrit 20 mauvais points à leur dossier.

Mme Gallant: Les employés qui subissent un accident de travail sont protégés de la même façon que les employés qui sont en congé de maternité ou en congé d'éducation des enfants. Faut-il en conclure qu'on inscrit des mauvais points dans les dossiers des femmes qui travaillent pour les chemins de fer et qui prennent ce type de congé?

M. Nault: Non.

Mme Gallant: On ne le fera donc pas dans le cas des employés visés par cette disposition.

M. Nault: Une partie de la disposition porte cependant sur les accidents professionnels. Je m'intéresse à cette partie-là de la question.

Le président: Je propose que nous...

Mme Riche: Si je ne m'abuse, on n'a pas abordé la question mauvais points. Il faudra cependant que je m'en assure. La question est peut-être abordée dans la convention collective des employés visés.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je tiens à vous remercier de votre exposé.

J'aimerais d'abord faire remarquer que le ministre a constamment donné en exemple la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Saskatchewan et le Québec pour justifier les modifications proposées à la Partie I. Je crois qu'il importe de signaler qu'en Ontario et en Colombie-Britannique, ces dispositions sont l'aboutissement de négociations portant sur l'ensemble du Code du travail.

Elles représentent donc un compromis auquel en sont arrivées les parties après négociations. Or, dans le cas qui nous intéresse, les parties n'ont pas été consultées sur une refonte du Code du travail. On a souligné cela à la dernière réunion et je tiens à le redire.

En ce qui touche la Partie I du Code on nous a assuré que le ministre ne pouvait ordonner qu'un seul scrutin. J'ai plutôt l'impression qu'il pourrait ordonner autant de scrutins qu'il le souhaite puisque aucune disposition du projet de loi ne l'empêche de le faire. Il pourrait même intervenir deux ou trois fois au cours des négociations collectives. Je tiens à le signaler aux collègues qui ont soulevé la question.

Nancy, pourriez-vous nous dire quels sont les employeurs ayant participé aux consultations?

Mme Riche: FETCO. Il s'agit des employeurs qui relèvent du gouvernement fédéral dans le domaine des transports, des communications et de la radiodiffusion. Parmi les employés qui ont été consultés, mentionnons cependant l'Association canadienne des banquiers, le Syndicat des postiers, Air Canada, CP, CN, Bell et la Société canadienne des postes. Leurs représentants ont participé à presque toutes les réunions. Au moins 30 personnes représentant les syndicats et les employeurs ont participé à chacune des réunions.

Mme Langan: Combien de temps a-t-il fallu pour en arriver à ces amendements?

[Texte]

Ms Riche: Oh, it says almost two years. I think it's been longer than that, actually. I think we've been closer to three years. It started with the reference we have in here to section 59 on the benefits from maternity leave. The government was clear in the code, under section 59, that where benefits were paid by the employer, they continued to be paid by the employer. It wasn't being interpreted clearly; Bell saw a big loophole and took advantage. We worked with the minister and actually got it changed. That was when Cadieux was here. So it's been going on since then—six times a year, two-day meetings plus subcommittees. We have had seven or eight meetings on the regulations with regard to the injured worker and additional meetings on the maternity-related part. So it's been a fairly substantial consultation process.

• 1010

Ms Langan: It's passing strange, then, that one would get slipped in with not one day's consultation.

Ms Riche: Yes. You have to understand that this never came to the table, never. There was never anything—not an agenda item, nor anything in the formal consultation process, part I.

Ms Langan: You referred to the ILO in your presentation. Does the ILO condone ministerial intrusion in the collective bargaining process?

Ms Riche: I haven't researched that. My understanding on ILO and convention 87 and other conventions is that they would not—The basic principle of convention 87 is that the two parties sit down and talk to each other. Then they negotiate and reach an agreement. That's the basic principle. So following that, they would not support intrusion.

The most recent decision of the ILO, on charges against the Government of Canada and about four provincial governments, was very interesting in that the ILO did not condemn the wage freezes that the governments had instituted but they condemned the fact that they did not consult with their employees in reaching that conclusion. So following along the ILO principle, consultation and discussion are the way to go.

Ms Langan: Right. In your brief you indicated—and I think it's important that it be reconfirmed so that we can proceed with this in terms of trying to influence the minister—that the employer, labour, and Labour Canada all agreed with the intent of amending the act to comply with the decision of *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* Is that a fair assumption?

Ms Gallant: Yes.

Ms Langan: So what happened? Did it get lost in the wording? Is there just a misunderstanding of what the intent of *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* is by the drafters of the bill?

Ms Gallant: I guess on a good day I'd like to say that we hope it's just a misunderstanding and a mistake in wording. On a bad day I would tend to say that we wonder if it's intentional. There is a real problem here.

[Traduction]

Mme Riche: On a dit qu'ils sont l'aboutissement de deux ans de négociation. En fait, je crois que les consultations ont même été plus longues. Elles ont plutôt duré trois ans. Tout est parti de l'article 59 portant sur les avantages dont les femmes en congé de maternité continuent de jouir pendant leur congé. L'article 59 du Code précise clairement que les employeurs sont tenus de continuer d'assurer ces avantages aux employées en congé de maternité. On n'a pas toujours interprété comme il convenait cette disposition. Bell a profité d'une échappatoire. Avec l'accord du ministre Cadieux, nous avons modifié cette disposition du Code. Les consultations se poursuivent donc depuis cette époque au rythme de deux sessions de deux jours par année auxquelles s'ajoutent les réunions des sous-comités. Sept ou huit réunions ont porté sur les règlements relatifs aux accidents professionnels et plusieurs autres sur les congés de maternité. Les consultations ont donc été approfondies.

Mme Langan: Dans ce cas, il est surprenant que cette disposition n'ait fait l'objet d'aucune consultation.

Mme Riche: En effet. J'attire votre attention sur le fait que cette question n'a jamais été abordée lors des négociations. La Partie I n'a jamais fait l'objet de discussions dans le cadre du processus de consultation officielle.

Mme Langan: Vous avez fait allusion à l'OIT dans votre allocution. L'OIT approuve-t-il le fait qu'un ministre du Travail s'ingère dans le processus de négociation collective?

Mme Riche: Je ne me suis pas renseignée à ce sujet. J'ai bien l'impression que la convention numéro 87 notamment de l'OIT ne serait pas favorable... Cette convention part du principe que les deux parties entamaient des discussions, suivies de négociations, dans le but d'en arriver à un accord. C'est le principe fondamental de la convention. Par conséquent, je doute qu'elle soit favorable au principe de l'ingérence.

L'OIT a eu à se prononcer sur le gel des salaires des fonctionnaires décréé par le gouvernement du Canada et quatre gouvernements provinciaux. Fait intéressant, l'OIT n'a pas condamné le gel lui-même, mais plutôt la façon dont les gouvernements s'y étaient pris pour y donner suite puisqu'ils n'avaient pas consulté leurs employés à ce sujet. L'OIT accorde donc la plus haute importance aux consultations et aux discussions.

Mme Langan: Bien. Vous soulignez dans votre mémoire—et je crois qu'il importe de le répéter pour attirer l'attention du ministre là-dessus—que les employeurs, les syndicats ainsi que Travail Canada s'entendaient tous sur la nécessité de modifier la loi afin de donner suite à l'arrêt *Brooks v. Canada Safeway Limited*. Est-ce bien le cas?

Mme Gallant: Oui.

Mme Langan: Qu'est-il donc advenu? Pourquoi le libellé de la disposition ne reflète-t-elle pas cet arrêt? Les rédacteurs du projet de loi ont-ils mal compris l'arrêt *Brooks v. Canada Safeway Limited*?

Mme Gallant: J'aimerais pouvoir croire que c'est ce qui s'est produit, et qu'il ne s'agit que d'un malentendu et d'un mauvais choix de mots. Malheureusement, je dois admettre qu'il nous est venu à l'idée que tout soit de propos délibéré. Le problème est de taille.

[Text]

This amendment is one that was brought to the table by us. We have to understand that this is a Supreme Court decision. This is law. Putting it in the code is simply making sure that employees and employers understand what it is the law requires them to do.

We brought it to the table, and the employers agreed that they saw no reason that this should not be made clear within the code. At that point Labour Canada agreed that it would be included. But the language on this has always been a problem. Okay? We have tried to have the language changed. It appears to us that the problem is simply—and we talked to Labour Canada—that Justice is telling them that the wording works, and we're saying the wording doesn't work. I hope it's a wording problem. But it needs to be cleared up. This wording does not work.

I don't know if it's a matter of getting some people from Justice in a room with some other people and figuring out what the wording needs to be. But this wording does not work. We're hoping that it is simply because there's a misunderstanding of what the intent of this section is supposed to be. After all sides have agreed to it—it is not intentional to undermine or confuse the decision of the Supreme Court on this issue.

Ms Langan: Perhaps you could explain. If the wording is not amended, what could the wording of that clause do potentially, as it stands in the bill?

• 1015

Ms Gallant: It's interesting because some days when I read it I'm not sure it could do anything, but other days I would say it might do something.

It seems to me that there is a principle here. Look at the *Brooks v. Canada Safeway* decision and what happened here. You have in fact an insurance plan that says that during the 17-week period that is set out, women who are pregnant don't qualify under this plan for benefits. The real issue became this: Is pregnancy sexual discrimination?

The earlier decision of the Supreme Court in, I think, 1971 was, of course, that this was not the case, that pregnancy discrimination and sexual discrimination were not the same thing. This case, in fact, overturned that *Bliss* decision and said that pregnancy discrimination is sexual discrimination.

We are saying that if you have a plan that says there is no problem and women are entitled to have benefits under this plan when they are pregnant, then it will work. However, if the plan in itself is discriminatory, then this provision just says that you treat them the same as every other employee. Well, every other employee is not entitled to it under pregnancy either, so this does not solve the problem. Okay?

The Chairman: Okay. We are going to have to hold it there and go on to our other members. Mr. Saint-Julien.

M. Saint-Julien (Abltibi): Après avoir entendu les mémoires présentés aujourd'hui, je regarde une chose. À l'article 2, il est question du «scrutin sur les offres de l'employeur». On sait que le ministre Marcel Danis avait très bien expliqué, lors de sa comparution, que c'était un outil additionnel.

[Translation]

Nous avons proposé cet amendement. Il ne faudrait pas oublier qu'il s'agit d'un arrêt de la Cour suprême. Nous voulons simplement nous assurer que les employés et les employeurs sachent bien ce que prévoit la loi.

Les employeurs ont convenu que rien ne s'opposait à ce que cette disposition figure dans le Code. Travail Canada en a également convenu. Le libellé a toujours fait problème. Nous avons tâché de le modifier. Il semblerait que le ministère de la Justice ait assuré Travail Canada que le libellé convenait, mais ce n'est pas notre opinion. J'espère qu'il ne s'agit que d'un problème de libellé. Il faut cependant clarifier tout cela. Nous n'acceptons pas ce libellé.

Il s'agit peut-être tout simplement d'amener les représentants du ministère de la Justice à s'entendre avec nous sur un libellé satisfaisant. Celui-ci ne convient tout simplement pas. Nous espérons qu'il s'agit simplement d'un malentendu au sujet de l'objectif de l'article. Il faudrait que toutes les parties reconnaissent qu'on ne cherche pas à contourner la décision rendue par la Cour suprême.

Mme Langan: J'aimerais une précision. Que risque-t-il d'arriver si le libellé n'est pas changé?

Mme Gallant: Certains jours, j'ai l'impression que rien n'arriverait du tout, mais d'autres, je pense le contraire.

Il y a un principe en cause. Il convient d'abord de se demander sur quoi portait l'arrêt *Brooks c. Canada Safeway*. Un régime d'assurance prévoyait que les employées profitant d'un congé de maternité de 17 semaines perdaient, pendant cette période, les avantages auxquels elles auraient normalement eu droit. La question en cause était de savoir si le fait d'être enceinte pouvait être un motif de discrimination sexuelle.

Dans un arrêt d'attente de 1971, la Cour suprême a statué que ce n'était pas le cas et qu'on ne pouvait confondre discrimination du fait de la grossesse et discrimination sexuelle. Cet arrêt a renversé la décision rendue dans l'affaire *Bliss* en reconnaissant que la discrimination du fait de la grossesse pouvait être considéré comme de la discrimination sexuelle.

Si un régime garantit aux femmes en congé de maternité les avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient demeurées au travail, aucun problème ne se posera. Dans le cas où le régime serait discriminatoire, cette disposition prévoit simplement qu'on doit traiter l'employé comme tous les autres employés. Or, tous les employés ne peuvent pas se prévaloir d'un congé de maternité. Voilà le problème.

Le président: Bien. Je dois maintenant donner la parole à d'autres députés. Monsieur Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien (Abltibi): After having heard the briefs today, I have one concern which I would like to submit to you. Clause 2 is entitled "Vote on Employer's Offer". When the minister, Mr. Danis, appeared before us, he told us that this clause was only one more tool at his disposal.

[Texte]

Pouvez-vous m'indiquer de quelle manière le premier ministre de la province de l'Ontario a mis fin au conflit de travail à la Commission de transport de Toronto? On a parlé tout à l'heure de la Colombie-Britannique. J'aimerais savoir de quelle manière le premier ministre de l'Ontario a mis fin au conflit de travail de la Commission de transport de Toronto.

Ms Riche: By having a government-directed vote in the workplace on the employer's last offer.

M. Saint-Julien: Pouvez-vous me donner un peu plus d'explications à ce sujet?

Ms Riche: I am not a technocrat in Ontario to know how the legislation works, but we were into a strike situation. There were clearly cries for legislating these workers back to work. The buses were not running. In order to avoid back-to-work legislation there was a recommendation, I would think, from the workers and those who supported them to have a directed vote to get out of this situation. So the vote was taken in the workplace with the support of the employees and they voted to accept the employer's last offer.

M. Saint-Julien: Est-ce que le premier ministre de l'Ontario, M. Rae, a demandé un tel vote dans l'intérêt public?

Ms Riche: I'm not sure the premier did at all. My guess would be that it was the minister of labour. It was not directed by the premier; it was directed perhaps by the minister of labour. One has to live in hope that in any decision the government makes it is done in the public interest. The public may not agree.

We should also remember that the employees, the members of the particular bargaining unit, were also open to the directed vote at that time. I am not sure this situation would have been different if that had not been the case. There was a strike going on for a long time.

M. Saint-Julien: Sur quoi le ministre du Travail de l'Ontario s'est-il appuyé pour faire cela?

Ms Riche: I can't speak for the minister of labour. He based himself on section 39 or whatever it says in the Labour Code. I have it, actually.

M. Saint-Julien: Madame, je veux simplement en savoir plus sur ce qui s'est passé dans les autres provinces. C'est important pour moi.

• 1020

Ms Riche: Yes, and certainly we can give you a copy of the legislation and you can read it. We have here the B.C. and Ontario legislation. I think if you check, those probably are the only provinces that have this.

M. Saint-Julien: Vous dites à la page 1:

Nous nous opposons à l'inclusion de cet article, non seulement en raison de la manière dont on a procédé. . .

Depuis combien de semaines êtes-vous au courant que le ministre du Travail veut apporter un amendement à l'article 2 concernant le scrutin sur les offres?

Ms Riche: We learned at the minister's Christmas reception that the part I amendment would be included in Bill C-101. That was when we were advised. We were never advised officially. We learned that night, which would have been December 16.

[Traduction]

Could you tell me how the Premier of Ontario ended the labour dispute involving the Toronto Transit Commission? The case of British Columbia was also mentioned earlier. I'd like to know how the Premier of Ontario put an end to the labour dispute involving the Toronto Transit Commission.

Mme Riche: En ordonnant la tenue d'un scrutin sur les dernières offres de l'employeur.

Mr. Saint-Julien: Could you give me a bit more detail on that?

Mme Riche: Je ne suis pas un spécialiste de la loi ontarienne, mais il s'agissait d'une grève. On pressait le gouvernement de rappeler les travailleurs au travail. Les autobus ne roulaient pas. Afin d'éviter qu'on les rappelle au travail, les travailleurs et leurs représentants ont accepté la tenue d'un vote ordonné sur les dernières offres de l'employeur. Ces offres ont aussi été acceptées.

Mr. Saint-Julien: Did the Premier of Ontario, Mr. Rae, call the vote because the public interest required it?

Mme Riche: Je doute que ce soit le premier ministre qui ait ordonné le vote. Je pense que c'est plutôt le ministre du Travail. C'est sans doute ce qui s'est passé. Il faut évidemment espérer que les gouvernements prennent des décisions dans l'intérêt public. Le public a cependant le droit d'avoir une autre opinion là-dessus.

Il ne faudrait pas oublier que les employés de l'unité de négociation visée ont accepté la tenue du scrutin. Je doute que l'issue du vote ait été bien différente même si cela n'avait pas été le cas. La grève durait depuis déjà longtemps.

Mr. Saint-Julien: On what ground did the Minister of Labour call the vote?

Mme Riche: Je ne peux pas parler au nom du ministre du Travail. Il a invoqué l'article 39 du Code du travail. Je pourrais vous le citer.

Mr. Saint-Julien: Madam, I simply want to know a little bit more about what happened in the other provinces. I think it's important to know.

Mme Riche: Oui, et nous pouvons certainement vous fournir une copie de la loi pour que vous puissiez la lire. Nous avons sous les yeux les textes des lois de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. Si vous vous renseignez, vous allez voir, me semble-t-il, que ce sont les deux seules provinces à avoir cette disposition.

Mr. Saint-Julien: You say on page 1 of your brief:

We object to the inclusion of this clause on both procedural and substantive grounds—

For how many weeks have you known that the Minister of Labour was intending to amend clause 2 relating to votes on an employer's offer.

Mme Riche: C'est lors de la réception de Noël du ministre que nous avons appris que le projet de loi C-101 comprendrait un amendement à la Partie I. C'est à ce moment-là que nous en avons été prévenus. Mais nous n'avons jamais reçu d'avis officiel à ce sujet. Nous l'avons appris ce soir-là, c'est-à-dire le 16 décembre.

[Text]

M. Saint-Julien: Avant de déposer votre mémoire sur cette proposition d'amendement, avez-vous consulté vos groupes depuis Noël? Avez-vous consulté au Québec et dans les autres provinces? Pouvez-vous me nommer des groupes que vous avez consultés?

Ms Riche: All the people on the working committee in the CLC, which is in the client consultation group which consists in Quebec of the FTQ and the CSN, particularly; the NAC representative, Ruth Rose, is also out of Quebec; the Canadian Auto Workers, the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers the Canadian Union of Postal Workers, the Public Service Alliance of Canada, and the communications workers who are now part of the CEP; all the unions within the CLC that are in the federal jurisdiction, up to and including the union that was the recipient of the directed vote in Ontario in the transportation strike, plus the Ontario Federation of Labour, which lives under the Ontario Labour Relations Code, and the B.C. Federation of Labour, which lives under the B.C. Labour Relations Code.

In addition to that, we have spoken to the minister. We have spoken to anyone in Labour Canada who wants to listen. We have not talked to as many as we would have liked because they have not returned calls. We have spoken to the NDP critic. We have written the Liberal critic on the issue. Everybody has been absolutely clear since we were made aware, as I said, at a social event that this amendment was going to be part of Bill C-101.

M. Saint-Julien: À la première réunion, un député, M. Nault, a posé des questions au ministre, et le ministre Marcel Danis lui a très bien expliqué qu'il allait appliquer ce mode de scrutin seulement dans l'intérêt public et dans des cas exceptionnels.

Depuis que M. Marcel Danis est ministre du Travail, combien de fois a-t-il appliqué cela sur d'autres choses? Disons qu'il est revenu à la Chambre des communes, qu'il a eu l'appui des trois partis et ainsi de suite. Pensez-vous que s'il est ministre du Travail dans le prochain...

Ms Langan: He has never had the support of all three parties, so let's make sure the record is clear on this.

M. Saint-Julien: Oui, c'est très clair. J'apprécie votre intervention, et vous avez le droit de parole. On ne vous dira pas de vous la fermer.

Le ministre Marcel Danis, quand il a témoigné, a dit qu'on aurait recours à cela dans des cas exceptionnels. Selon vous, combien de grèves pourront se produire dans les prochaines années où il pourra demander un vote?

Ms Riche: This is really hypothetical, but I will have some fun answering.

[Translation]

Mr. Saint-Julien: Before tabling your brief regarding this draft amendment, did you consult with your affiliated groups after learning of the proposed amendment at Christmas time? Did you consult your members in Quebec and the other provinces? Can you tell me which groups were in fact consulted?

Mme Riche: Eh bien, tous ceux qui siègent au groupe du travail du CTC, c'est-à-dire ceux qui ont participé au groupe consultatif des normes du travail qui sont, entre autres, les représentants de la FTQ et de la CSN au Québec, la représentante du CCASF, Ruth Rose, qui est également du Québec; les Travailleurs canadiens de l'Automobile, la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, le Syndicat des postiers du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et les Ouvriers du secteur des communications qui font maintenant partie de CP Communications; de plus, il y a tous les syndicats affiliés au CTC qui relèvent de la compétence fédérale, y compris le syndicat ontarien visé par le scrutin qu'a ordonné le ministre lors de la grève des transports, la Fédération du travail de l'Ontario, qui relève du Code des relations de travail de l'Ontario, qui est régi par le Code des relations de travail de l'Ontario, et la B.C. Federation of Labour, qui est régie par le code de relations de travail de la Colombie-Britannique.

De plus, nous en avons discuté avec le ministre. D'ailleurs, nous avons pris l'initiative d'en discuter avec tous les responsables de Travail Canada qui étaient disposés à nous écouter. Malheureusement, nous n'avons pas rejoint autant que nous l'aurions souhaité, puisqu'ils ne nous ont pas rappelés. Nous en avons également discuté avec le porte-parole du Nouveau Parti démocratique. Nous avons écrit une lettre à ce sujet au porte-parole du Parti libéral. Tout le monde sait, depuis le moment où nous-mêmes avons appris la nouvelle lors d'une réception, comme je vous l'ai expliqué tout à l'heure, que cet amendement ferait partie du projet de loi C-101.

Mr. Saint-Julien: At the first meeting of this committee, one of our members, M. Nault, questioned the minister, Mr. Marcel Danis, about this amendment, and he explained quite clearly that he intended to make use of this provision regarding directed votes only in the public interest and in exceptional cases.

Since Mr. Marcel Danis has been Minister of Labour, how many times has he applied this same principle on other issues? Let's just say he's back in the House of Commons and has gained the support of the three parties. Do you think that if he is Minister of Labour the next time around—

Mme Langan: Mais il n'a jamais eu l'appui des trois partis, et j'insiste là-dessus.

Mr. Saint-Julien: Yes, it's very clear. I appreciate your comment and you certainly have the right to speak your mind. No one is about to tell you to keep your comments to yourself.

However, when he appeared before the committee, Mr. Danis did say he would use this provision in exceptional circumstances only. As far as you're concerned, how many strikes are likely to occur in the next few years where he would have an opportunity to direct a vote?

Mme Riche: Vous me posez une question hypothétique, mais cela m'amuse d'essayer de vous répondre.

[Texte]

Marcel Danis clearly will not be the Minister of Labour much longer. In fact, any member of your government may not be the Minister of Labour much longer, so we are not talking about Marcel Danis.

I want you to know that at that particular social when we made it clear to the minister—the minister is very clear on our position on this, very clear, but I made it clear to his senior staff once again how opposed we were, and I was advised by the senior staff—I want to tell you what the senior staff person said to me. He said, what if we promised you we would never use it?

Give me a break. This is not how you write law. This is not how you write amendments. And this question of whether or not we believe Mr. Danis will ever use it has nothing to do with it. We are putting something in law here. It is not Mr. Danis. It has nothing to do with him personally, whether he would use it, whether he is a nice guy, or whether he would never legislate people back to work.

What it is is the ability and the potential for absolute abuse of the collective bargaining system, written in law in direct contradiction to this government's own preamble in part I of the Canada Labour Code. That is what it is. If it has to do with any personality, I think you should double-back and check to see which personality in your government motivated this, because I don't think it was Marcel Danis.

• 1025

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Mr. Chairman, I'd like to pursue this a little bit. I'd like to make a statement and find out the reaction from the delegation to what I say.

The Chairman: You have five minutes.

Mr. Chadwick: I disagree with the statement that you have in your presentation that this is an intrusion into the collective bargaining process. If in this instance the bargaining process were successful, this particular strategy would not have to be employed, but when—

Ms Riche: In whose opinion is it successful?

The Chairman: Can we let him finish the statement and then we'll get the response?

Mr. Chadwick: But when a stalemate is reached, such as in the TTC strike in Toronto, where the public found it almost impossible to get to and from work each day and business found it impossible to operate, and the public felt held at hostage to a strike, the provincial government of the day felt compelled to break that deadlock—because it was a deadlock; it was going nowhere—by conducting a vote—

The Chairman: Excuse me. We have a point of order.

[Traduction]

D'abord, il est sûr et certain que Marcel Danis ne restera pas ministre du Travail pendant bien longtemps encore. En fait, il est bien possible qu'aucun autre membre de la majorité ne soit ministre du Travail pendant bien longtemps non plus; donc, cela ne concerne certainement pas Marcel Danis.

Je tiens à vous dire, d'ailleurs, que lors de cette réception pendant laquelle nous avons clairement expliqué notre position au ministre—et même si le ministre sait très bien quelle position nous avons adoptée à ce sujet, j'ai voulu insister auprès de ses collaborateurs sur notre vive opposition; c'est à ce moment-là qu'un employé assez haut placé m'a dit. . . Je suis sûre que ces propos vont vous intéresser. «Et si nous nous engageons à ne jamais l'invoquer?», m'a-t-il dit.

Allons donc? Est-ce ainsi qu'il faut rédiger les lois et les modifications? Peu importe qu'on soit convaincu ou non que M. Danis va s'en servir. Cet amendement va faire partie d'une loi officielle. Cela n'a rien à voir avec M. Danis. Cela ne le concerne pas personnellement, et donc il importe peu de savoir s'il va l'invoquer ou non, s'il est gentil ou s'il serait prêt à déposer un projet de loi pour forcer les gens à retourner au travail.

Cet amendement donne au gouvernement la possibilité de faire fi du régime de négociation collective et s'il est adopté, il sera tout à fait contradictoire au préambule que le gouvernement lui-même a voulu incorporer à la Partie I du Code canadien du Travail. Voilà. S'il y a un rapport avec une personnalité quelconque du gouvernement, il conviendrait peut-être que vous vous renseigniez pour savoir qui au juste a eu l'idée de cet amendement, parce que je suis convaincue que ce n'était pas Marcel Danis.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Monsieur le président, j'aimerais poursuivre un peu la discussion. Je vais faire mes remarques et demander ensuite aux membres de la délégation de me faire part de leurs réactions.

Le président: Vous avez cinq minutes.

M. Chadwick: Je suis tout à fait en désaccord avec vous quand vous dites, dans le texte de votre exposé, que cet article constitue une intrusion injustifiée dans le processus de négociation collective. Quand le processus de négociation collective donne satisfaction, on n'a pas besoin de mécanismes comme celui-ci, mais quand. . .

Mme Riche: Vous parlez de satisfaction, mais selon qui?

Le président: Qu'il finisse d'abord ses commentaires. Ensuite, nous lui demanderons de répondre.

M. Chadwick: Mais lorsqu'on est dans une impasse, comme c'était le cas lors de la grève de la TTC à Toronto, où le public était plus ou moins empêché de se rendre au travail tous les jours et où les entreprises étaient à peu près paralysées, eh bien, les gens avaient l'impression d'être les otages des grévistes et le gouvernement provincial s'est donc cru obligé de faire quelque chose pour sortir de l'impasse—car il s'agissait bien d'une impasse; les négociations ne débouchaient sur absolument rien. Donc, en demandant qu'on procède au vote. . .

Le président: Excusez-moi de vous interrompre; nous avons une députée qui invoque le Règlement.

[Text]

Ms Langan: On a point of order, I just want to remind the member opposite that we're talking about federal jurisdiction here and the TTC strike was within provincial jurisdiction. We should be using federal comparisons if we can.

The Chairman: I think this has been used quite a bit today, so I would allow him to finish his statement.

Mr. Chadwick: And the public felt at hostage—

M. Saint-Julien: Monsieur le président, Toronto est au Canada, je pense.

Ms Langan: I am talking about jurisdiction.

The Chairman: We're rapidly running out of time. Mr. Chadwick, would you proceed, please?

Mr. Chadwick: The public felt at hostage to a strike. The provincial government of the day felt compelled to break that deadlock by conducting a vote, not collective bargaining, really a reiteration of the process to help the public and the union too, and to help the public at large. I'd just like to hear your comments on that statement.

Ms Riche: I have no comments on that statement.

Mr. Chadwick: You have no comments.

Ms Riche: We are opposed to the amendment to part I. We are opposed to the intrusion in the collective bargaining process, and while in your view it's not an intrusion, I think by anybody's definition any unrequested vote is an intrusion, and under the amendment currently before us the intrusion can occur immediately notice is given to collective bargaining. Therefore we could have—and it's not unheard of—a mean-spirited, not very nice minister who, two or three days after the bargaining process started, could direct a vote. And if you think that's not an intrusion into the collective bargaining system, then I would question your judgment.

Mr. Chadwick: Do you not think there should be some direction when there's a stalemate reached?

Ms Riche: There is direction. There is mediation service, there is conciliation service, a whole process that has been set up over years and years of jurisprudence. This is a mean-spirited attempt to interfere with the bargaining process of government's own employees and those in crown corporations.

Mr. Chadwick: I just want to know if you agreed with what happened in that Toronto strike.

Ms Riche: No, no, no.

Mr. Chadwick: What did you disagree with?

Ms Riche: I disagree with the directed vote, which we have stated.

Mr. Chadwick: Really.

[Translation]

Mme Langan: Oui, monsieur le président, je voulais simplement rappeler au député d'en face que nous parlons ici de syndicats qui relèvent de la compétence fédérale, alors que la grève de la TTC relevait de la compétence du gouvernement provincial. Il me semble qu'il serait préférable de trouver des comparaisons qui s'appliquent au gouvernement fédéral.

Le président: Comme cet exemple a déjà été évoqué à plusieurs reprises aujourd'hui, je vais lui permettre de finir ses commentaires.

M. Chadwick: Donc, dis-je, les gens avaient l'impression d'être les otages. . .

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, I believe Toronto is part of Canada, is it not?

Mme Langan: Je parle surtout du domaine de compétence.

Le président: Nous commençons à manquer de temps. Poursuivez donc, monsieur Chadwick.

M. Chadwick: Donc, les gens avaient l'impression d'être les otages des grévistes. Le gouvernement provincial s'est donc cru obligé de nous faire sortir de l'impasse en exigeant la tenue d'un vote, plutôt que la poursuite des négociations collectives—c'est-à-dire une répétition de toute la démarche pour venir en aide au public et au syndicat, aussi. J'aimerais bien connaître votre réaction à ces quelques commentaires.

Mme Riche: Je n'ai pas de réaction.

M. Chadwick: Ah, bon.

Mme Riche: Nous sommes contre l'amendement qu'on propose d'apporter à la Partie I. Nous sommes contre une telle intrusion dans le processus de négociation collective, et bien que vous ne le considériez pas comme une intrusion, je pense que quiconque conviendrait avec nous qu'un vote ordonné constitue effectivement une intrusion; d'ailleurs, l'amendement proposé autorisera cette intrusion dès que l'avis de négociation collective sera donnée. Par conséquent, il pourrait très bien arriver—et ce ne serait pas la première fois—qu'un ministre méchant et mesquin décide, deux ou trois jours après l'amorce des négociations collectives, d'ordonner la tenue d'un vote. Si vous maintenez que ceci ne constitue nullement une intrusion dans le processus de négociation collective, eh bien, vous manquez de discernement, à mon avis.

M. Chadwick: Ne pensez-vous pas qu'il faut un mécanisme quelconque qui permette de sortir d'une impasse?

Mme Riche: Ce mécanisme existe déjà. Nous avons déjà un service de médiation et de conciliation; il existe une procédure en bonne et due forme, qui a été créée progressivement dans la jurisprudence. Il s'agit donc d'un geste mesquin de la part du gouvernement qui veut maintenant s'immiscer dans le processus de négociation collective qui vise ses propres employés et ceux des sociétés de la Couronne.

M. Chadwick: Je voulais savoir si vous étiez d'accord ou non sur la manière de régler la grève de Toronto.

Mme Riche: Non, pas du tout.

M. Chadwick: Qu'est-ce qui vous déplaît au juste?

Mme Riche: Ce qui me déplaît? Eh bien, le fait qu'on puisse ordonner la tenue d'un scrutin, comme nous l'avons déjà précisé.

M. Chadwick: Ah, bon.

[Texte]

Ms Riche: We have stated very clearly —

Mr. Chadwick: I didn't hear about that.

Ms Riche: Because I disagree with it at the federal level doesn't mean I agree with Ontario. Your innuendo or suggestion is that because it's an NDP government it would be okay by me.

Mr. Chadwick: I never said that.

Ms Riche: Look, that's clearly your suggestion. That's why you —

Mr. Chadwick: Mr. Chairman, I take exception to that —

Ms Riche: Fine.

Mr. Chadwick: —because I had no idea or thought of politics in this instance. If I could find out—I'm trying to find out from the witness —

Ms Riche: And I wasn't born yesterday.

Mr. Chadwick: I'm trying to find out from the witnesses how they would feel about that strike if it had never ended at that time?

Ms Riche: I just told you.

Mr. Chadwick: And the terrible losses that were incurred at that time were —

Ms Riche: Terrible losses? Excuse me. It was a bus strike.

Mr. Chadwick: You're not concerned about that?

Ms Riche: It was a bus strike.

The Chairman: Is there anything else specifically on this bill?

Mr. Chadwick: Yes, Mr. Chairman. In respect to the other issue they've brought here, the pregnancy concern, it seems to me the way it's presented it's really not discriminatory in the legislation but discriminatory in the plan. It sounds like the plan that is purchased, not the legislation. Am I right there or wrong?

• 1030

Ms Riche: The legislation makes it discriminatory.

Mr. Chadwick: The way you worded the legislation earlier, it sounded to me like they had the option to get into the plan, the insurance, and what you said to me was that the insurance plan was the problem. Is it not that the legislation is correct but the plan is incorrect?

Ms Gallant: What the amendment should be doing is making clear that a plan containing that kind of discrimination cannot exist.

Ms Riche: Yes.

Ms Gallant: That's what the legislation should be saying. That's what *Brooks v. Canada Safeway* said, and that's what the Supreme Court said.

[Traduction]

Mme Riche: Nous l'avons clairement dit. . .

M. Chadwick: Je n'étais pas au courant.

Mme Riche: Et le simple fait que je sois contre le principe dans le cas des employés fédéraux ne veut pas dire que la décision du gouvernement de l'Ontario me paraît acceptable. Vous laissez entendre que la décision du gouvernement me serait acceptable puisque c'est un gouvernement néo-démocrate.

M. Chadwick: Je n'ai jamais dit cela.

Mme Riche: Mais c'est bien ce que laissent entendre vos propos. C'est justement pourquoi. . .

M. Chadwick: Monsieur le président, je suis indigné par cette remarque. . .

Mme Riche: Très bien.

M. Chadwick: . . . parce que je ne songeais nullement à la question des affiliations politiques en vous citant ce cas. J'essaie simplement de savoir. . . Je me demande quelle aurait été la réaction du témoin. . .

Mme Riche: Je ne suis pas née d'hier, vous savez.

M. Chadwick: J'essaie simplement de savoir quelle aurait été la réaction du témoin si la grève ne s'était pas terminée à ce moment-là?

Mme Riche: Je viens de vous donner ma réponse.

M. Chadwick: Il suffit de songer aux pertes importantes qu'on a subies à l'époque. . .

Mme Riche: Pardon? Des pertes importantes? C'était une grève des conducteurs d'autobus.

M. Chadwick: Et ce genre de chose ne vous préoccupe pas?

Mme Riche: Je répète, c'était une grève des conducteurs d'autobus.

Le président: Avez-vous autre chose à ajouter en ce qui concerne le projet de loi?

M. Chadwick: Oui, monsieur le président. Quant à l'autre question qui a été soulevée par nos témoins, celle qui touche la situation des femmes enceintes, il me semble que l'article en soi n'est pas vraiment discriminatoire; ce sont plutôt les régimes d'assurance qui le sont. Quand on lit ce qui est écrit ici, on a l'impression que cela vise surtout les régimes d'assurance, plutôt que le projet de loi. Est-ce que je me trompe?

Mme Riche: La discrimination découle du projet de loi.

M. Chadwick: Mais quand vous avez cité le libellé de l'article en question, j'avais l'impression qu'on avait la possibilité de participer à un régime d'assurance et que vous disiez justement que c'est le régime d'assurance qui pose le problème. N'est-il pas vrai que le projet de loi est bien formulé mais que le régime d'assurance ne l'est pas?

Mme Gallant: C'est-à-dire que l'amendement devrait préciser qu'un régime d'assurance ne pourra pas être discriminatoire.

Mme Riche: Voilà.

Mme Gallant: Voilà ce qu'il faut préciser dans le projet de loi. Voilà ce qu'a conclu la Cour suprême dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway Limited*.

[Text]

Ms Riche: You see the legislation says all employees are eligible to receive benefits under the plan, so there's clearly no discrimination.

Mr. Chadwick: So there's no discrimination.

Ms Riche: Clearly we agree. If the plan, however, is discriminatory —

Mr. Chadwick: That's right.

Ms Riche: —that makes the employee eligible to a discriminatory plan. *Brooks v. Canada Safeway* said you cannot have a plan that's discriminatory.

Mr. Chadwick: Then it's the purchase of the plan, not the legislation?

Ms Riche: But the legislation has to state clearly that if there is a plan that is discriminatory, that is against the law. Without having to go to court again, part III of the code should be clear that you cannot have a plan that discriminates. Our suggested wording corrects that, because I think we all agree it's just a —

The Chairman: Okay. Thank you very much. We appreciate your coming before us today and we appreciate your testimony.

I want some direction from the committee. We have roughly 20 minutes before the bell stops ringing. Do you want to start to hear the next witnesses? They understand that there is a vote coming up and they're prepared for it.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I had a few more questions for this witness, and I thought that since we had only 10 minutes or so before we had to get to the House, we would be able to ask those questions and start with the new witnesses after the vote.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, je pense la même chose. Ce sont de bons témoins qui nous donnent de bonnes explications. J'aurais aimé qu'ils restent 20 minutes de plus pour que je puisse leur poser des questions sur la réaffectation de la femme enceinte.

The Chairman: Is that agreeable to the other members of the committee? How about the witnesses? Can you give us another 15 minutes?

Ms Riche: I guess so. I had a meeting at 10 o'clock. We never get overtime with you guys.

The Chairman: We have other witnesses. Would they be agreeable to delaying their testimony until after the vote takes place?

Ms Riche: We'll discuss it. Is it okay, Iris? It's okay.

The Chairman: What we'll do is give Mr. Nault five minutes and Mr. Saint-Julien five minutes, and then we'll have to go for our vote.

Ms Langan: He has already had five minutes. I'd like a few more minutes.

[Translation]

Mme Riche: Le projet de loi précise qu'un employé qui prend un congé continue d'être admissible à tout régime de remplacement de revenus aux termes du régime d'assurance; donc, cette mesure n'est aucunement discriminatoire.

M. Chadwick: Très bien.

Mme Riche: Là, nous sommes d'accord. Cependant, si le régime est discriminatoire. . .

M. Chadwick: Oui, voilà.

Mme Riche: . . .l'employé sera admissible, à ce moment-là à un régime discriminatoire. Or, la Cour suprême a conclu dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway Limited* qu'on ne peut accepter aucun régime discriminatoire.

M. Chadwick: C'est donc le régime qui pose le problème, et non le projet de loi en soi?

Mme Riche: C'est-à-dire que le projet de loi doit préciser que tout régime discriminatoire sera interdit. Pour nous éviter d'aller de nouveau en justice pour régler la question, il conviendrait que la Partie III du Code précise qu'un régime discriminatoire sera interdit par la loi. Le projet d'amendement que nous avons déposé règle ce problème, car nous sommes tous d'accord, me semble-t-il, pour dire que c'est une simple. . .

Le président: Très bien. Merci beaucoup. Nous vous remercions de votre présence parmi nous et de votre témoignage.

J'aurais besoin des conseils des membres. Il nous reste environ 20 minutes avant le vote. Voulez-vous commencer dès maintenant à recevoir les témoignages de l'invité suivant? Ils ont déjà été prévenus du vote et ils savent donc que nous allons devoir les quitter.

M. Nault: Monsieur le président, j'avais quelques autres questions à poser au témoin, et j'allais donc proposer que nous terminions notre interrogation de ces témoins dans les dix minutes qui nous restent avant d'aller voter à la Chambre, et que nous passions aux témoins suivants après le vote.

Mr. Saint-Julien: I agree, Mr. Chairman, these are good witnesses who have been providing us with useful explanations. I would have like to have another 20 minutes or so with them so as to ask them a couple of questions regarding the reassignment of pregnant employees.

Le président: Les autres membres du comité sont-ils d'accord? Et qu'en pensent nos témoins? Pouvez-vous rester une quinzaine de minutes de plus?

Mme Riche: Oui, je le suppose. J'avais une réunion à 10 heures. Mais vous n'offrez jamais de nous dédommager quand nous faisons des heures supplémentaires.

Le président: Nous avons d'autres témoins qui attendent. Accepteraient-ils que le comité attende d'avoir voté pour recevoir leur témoignage?

Mme Riche: Nous allons en discuter. Cela vous va, Iris? Bon. Ça va.

Le président: Je propose donc de donner cinq minutes à M. Nault et cinq minutes à M. Saint-Julien avant de lever la séance pour aller voter.

Mme Langan: Mais il a déjà eu cinq minutes. Moi, aussi, j'aimerais avoir quelques minutes de plus.

[Texte]

The Chairman: We'll cut it down to four minutes each.

Mr. Nault: I'm very much interested in the practical situation that happens during the collective bargaining process.

It's very easy for members to say, we're going to give the Minister of Labour, under exceptional circumstances, the ability to have a directed vote. If the minister very loosely uses that definition of what public interest is, I'd be interested in your views on what will happen in the collective bargaining process if this becomes a very regular tool, if it becomes part of the business of collective bargaining that if the employer doesn't like what's going on, or the employees, then they'll get tough at the bargaining table and the minister will step in and ask for a directed vote. I'm using this in light of my sense that this is very similar to back-to-work legislation. A directed vote is another way of getting people back to work.

Ms Riche: With the appearance of democracy.

Mr. Nault: Yes. I'd be interested in knowing what reaction you would see from different unions in order to make it quite clear that they don't appreciate the intervention of politicians in a very legitimate system that has worked somewhat effectively, I would say—99% of the time—in this country over the years.

Ms Riche: The first thing I think is that depending on the bargaining unit, we could see the minister interfere over and over again, and the employees, the members, never ever vote to accept the employer's last offer. That's one scenario, that they never do accept under the directed vote.

• 1035

I'm not sure if it can be one shot or many times; we'd have to get a legal interpretation of that, which means they could refuse each time, so it's all a wasted process. We're not sure how efficient it is in terms of a country-wide vote. They said that it's administered by the board.

Because it depends on the relationship at the workplace level, other bargaining units would just refuse to participate and would stay on the street. So the directed vote won't work and we'll get into legal situations and you'll get into legislation of a different matter, in that they just will not respond to this kind of intrusion.

Ms Gallant: I guess a number of scenarios could happen here. One of the things that are peculiar to the federal jurisdiction, because that's what it is, is the size of the bargaining units you're dealing with here and—

The Chairman: Please keep your answers brief. Your time really has run out.

Ms Gallant: Okay. And coast to coast—that kind of thing.

[Traduction]

Le président: Très bien. Ils n'auront donc que quatre minutes chacun.

M. Nault: Je m'intéresse beaucoup à l'aspect pratique du processus de négociation collective.

Les députés peuvent très bien décider de confier au ministre du Travail le pouvoir d'ordonner la tenue d'un vote dans des circonstances tout à fait exceptionnelles. Mais si le ministre voit l'intérêt du public dans un sens très large, cela pourrait avoir des conséquences importantes, et j'aimerais bien savoir quelle en serait l'incidence sur le processus de négociation collective si l'on fait régulièrement appel à ce mécanisme; par exemple, si l'employeur n'est pas content de la situation ou de ses employés, il va se montrer de plus en plus intransigeant à la table des négociations et le ministre finira par ordonner la tenue d'un vote. Si je vous présente ce scénario, c'est parce que cela me rappelle les dispositions d'un projet de loi sur la reprise du travail. Ordonnez la tenue d'un vote, c'est une autre façon de forcer les gens à retourner au travail.

Mme Riche: Tout en donnant l'impression d'être tout à fait démocratique.

M. Nault: Oui, vous avez raison. Je me demande quelle serait, d'après vous, la réaction des syndicats s'ils en arrivaient à la conclusion qu'il fallait faire comprendre aux responsables politiques qu'ils ne toléreraient plus l'intervention de ces derniers dans un processus tout à fait légitime et efficace qui—dans 99 p. 100 des cas, à mon avis—nous a bien servis au Canada.

Mme Riche: Eh bien, selon l'unité de négociation dont il s'agissait, il se peut que le ministre décide d'intervenir systématiquement, et que les employés—c'est-à-dire, les syndiqués—rejettent systématiquement les dernières offres de l'employeur. Voilà donc un scénario possible: Que les syndiqués rejettent systématiquement les offres de l'employeur chaque fois que le ministre ordonne la tenue d'un vote.

Je ne suis pas sûr de savoir si cette possibilité n'existe qu'une fois ou plusieurs fois; il faudrait demander l'avis d'un juriste là dessus, car si le syndicat pouvait refuser à chaque fois, toute cette démarche serait parfaitement inutile. Nous avons également des doutes quant à l'efficacité de ce mécanisme si le vote vise toutes les régions du pays. On nous a dit que cela relèverait du conseil.

Comme il peut y avoir des liens étroits entre les groupes visés en milieu de travail, d'autres unités de négociation refuseraient tout simplement d'y participer et resteraient en grève. Donc ordonner la tenue d'un vote ne servira à rien; pour notre part, nous serons obligés d'aller en justice et vous, de déposer un autre projet de loi parce que les syndicats ne toléreront jamais ce genre d'intrusion.

Mme Gallant: Plusieurs scénarios sont possibles, je suppose. La situation des travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale est un peu particulière, en ce sens que les unités de négociation sont assez grandes. . .

Le président: Je vous demande d'être le plus concise possible en répondant aux questions. Votre temps est presque écoulé.

Mme Gallant: D'accord. Il faut aussi se rappeler que cela peut viser des employés d'un bout à l'autre du pays.

[Text]

I agree with Nancy. You've got the problem that people could just say they're not going to do this. The other problem is that it becomes an entrenched part of the system and delays the whole process. The more steps you add to the collective bargaining process, the longer you'll find it takes to get to the deadline point. That's the way the system works. So you're just adding more and more procedures, and it becomes a regular part of the process—this has every reason to become that—and then you're just taking the pressure off the parties to get the settlement at the table, where it belongs. Whether that's before or after a strike, regardless of where it is, settlement has to be at a bargaining table, unless the government legislates. Other than that, you're dealing at the bargaining table.

So I'd say that's a real danger in extending that whole process.

Mr. Nault: On a point of order, I don't know whether you're used to being a chairman or not, but I find it very offensive when—When I ask a question that takes 10 seconds, that's fine; but if it takes 5 minutes for an answer, I appreciate that, because that's why I asked the question. However, to suggest to the witnesses that they should keep their answers short means we might as well not have any witnesses at all. We ask witnesses to come so they can elaborate in detail the concerns we have on a particular issue, and if you cut them off and say, let's stick to the gun here—

I don't know what the members opposite think, but I'm quite prepared to be flexible. If they want to go on for eight minutes instead of five minutes, then in order to be courteous to the witnesses, that would be more considerate than this attitude that five minutes means that's it, it's all over, and you can't finish your sentence. That's not only rude but also counter-productive.

The Chairman: I should point out to you that your group has had more time than anybody else—

Mr. Nault: That's not the point.

The Chairman:—in asking questions and answering, and it has to be fair to each member as well as to following witnesses.

Mr. Nault: You missed the point completely.

Ms Langan: I don't want to prolong this discussion, except to say that I think answers are to the benefit of all of the committee members. So once an answer has started, it would make sense to hear the end of it.

A couple of years ago, in the grain workers potential dispute in Vancouver, in fact there was legislation to legislate the employers back to work, which was a refreshing change. The point I want to make is that there was a part II to that

[Translation]

Je suis tout à fait d'accord avec Nancy. Il est possible que les gens refusent tout simplement d'accepter ce genre de chose. L'autre problème, c'est que si l'on fait systématiquement appel à ce mécanisme, cela influe sur tout le processus en créant des retards un peu partout. Plus les étapes du processus de négociation collective sont nombreuses, plus ce sera long pour en arriver à une entente avant que le délai ne soit expiré. C'est ainsi que fonctionne le système actuel. En ajoutant de plus en plus de procédures ou d'étapes, qui finissent par faire partie du processus normal—et c'est susceptible d'être le cas cette fois-ci—moins les parties se croient obligées de s'entendre autour de la table de négociation—là où il convient de prendre ce genre de décision. Que ce soit avant ou après une grève, tout diffère entre un employeur et ses employés doit être réglé à la table de négociation, à moins que le gouvernement ne dépose un projet de loi pour obliger les employés à retourner au travail. Autrement, c'est à la table de négociation que ces choses-là sont décidées.

Donc, ce mécanisme risque vraiment de faire prolonger tout le processus.

M. Nault: J'invoque le Règlement. Je ne sais pas si vous avez l'habitude ou non de présider une séance de comité, mais je trouve inadmissible que vous... c'est-à-dire que s'il me faut 10 secondes pour poser ma question, il n'y a pas de problème, mais en même temps, si le témoin a besoin de cinq minutes pour me répondre, je suis bien d'accord pour qu'il les prenne ces cinq minutes, car c'est justement pourquoi je lui ai posé la question au départ. Donc, dire au témoin que leurs réponses doivent toujours être brèves, signifie pour moi que ce n'est guère utile de les inviter. Si nous invitons des témoins à comparaître, c'est justement pour leur permettre de nous expliquer en détail leurs préoccupations sur une question donnée, et si vous leur coupez constamment la parole en prétextant qu'il faut faire respecter les règles...

Je ne sais pas ce qu'en pensent les députés d'en face, mais pour ma part, je suis disposé à être souple. S'ils souhaitent prendre huit minutes, au lieu de cinq, par politesse envers nos témoins, il convient de leur donner cette possibilité, au lieu de penser que ces cinq minutes, et pas une seconde de plus, même pour finir la phrase. C'est non seulement impoli, mais va à l'encontre de l'objectif de nos délibérations.

Le président: Je vous fais remarquer que votre groupe a eu plus de temps que n'importe qui d'autre...

M. Nault: Vous n'avez pas compris le but de mon intervention.

Le président:... pour ce qui est des questions et réponses, et il faut être juste envers tous les membres du comité, et envers les prochains témoins.

M. Nault: Vous n'avez pas du tout compris le sens de mon intervention.

Mme Langan: Je ne veux pas trop insister là-dessus, mais il me semble que les réponses des témoins profitent à tous les membres du comité. Donc, une fois qu'un témoin a commencé à répondre, il me semble logique de lui permettre de finir.

Il y a quelques années, lors du conflit visant les manutentionnaires céréaliers à Vancouver, un projet de loi a été déposé pour obliger les employeurs à reprendre le travail, ce qui était un changement fort agréable. Je veux attirer l'attention des

[Texte]

legislation. This legislation was for grain workers in Vancouver, and part II was the Prince Rupert grain workers dispute legislation that was passed in case, in the process of bargaining a few months down the road, Prince Rupert got to the point of being on strike. Then it was just a case of proclamation and Prince Rupert workers would be back to work; we didn't have to go through the process in the House again.

I wonder if that's the kind of, if you like, collective bargaining tactics and resolution that would possibly give the labour movement pause when it comes to supporting things such as this part I amendment.

Ms Riche: Exactly, but they won't need to have legislation in waiting with this. All they have to do is direct a vote. Under no conditions whatsoever.

• 1040

I know this is crazy, but in my time I've seen some crazy ministers, from all parties. In the bargaining process, the minister could wake up—it would definitely be a “he”—when it's raining some morning and say, I'm going to have a directed vote in the Prince Rupert strike.

It's just insanity. It's quite mean-spirited. I can't find any other motivation. I think some guy is sitting back and saying, look, they had a vote down there with the bus workers. How come we can't do that with the postal workers? Oh, it's not in the law? Well, let's put it in the law. It's law-writing.

Ms Langan: In the labour movement it happens that a strike vote can be taken by the union before going to the bargaining table. This is certainly so in the industry I come from.

Does this legislation in fact create a situation where the minister responsible for the Treasury Board can take a “strike vote” in advance of bargaining; in other words, get a read on what's going through union members' minds—the minute there's a notice to bargain, the minister can call for a vote, get a sense of where the union's at, and therefore know what the mood of the bargaining unit is before he or she goes into negotiations?

Ms Riche: They can do anything they want.

Joy, I thought the minister of the Treasury Board was excluded as the minister able to do this through the legislation. It is for the PSSRA, not Treasury Board, to direct. It doesn't eliminate, however—Actually, it's an interesting twist, because Treasury Board is seen as the employer for bargaining reasons. However, under part III, the minister responsible for Canada Post, as the employer for bargaining reasons, is not excluded from directing the vote. So what you have in fact is similar to

[Traduction]

membres sur la partie II de la loi en question. Cette loi visait les ouvriers céréaliers à Vancouver, et la partie II de cette loi visait les ouvriers céréaliers à Prince Rupert au cas où le processus de négociation collective qui devait commencer quelques mois plus tard n'aboutisse à rien et que les ouvriers de Prince Rupert se mettent en grève. À ce moment-là, le gouvernement n'aurait eu qu'à promulguer la loi pour obliger les ouvriers de Prince Rupert à retourner au travail; ainsi ils n'auraient pas été obligés de suivre la procédure habituelle pour faire adopter un autre projet de loi.

Donc, quant au processus de négociation collective, je me demande si ce genre de tactique ou de résultat ne risque pas de créer de la réticence chez les syndicalistes quant à la possibilité d'appuyer notamment l'amendement qui vise la Partie I.

Mme Riche: Oui, absolument, mais si ce projet de loi est adopté, ils n'auront même pas besoin d'avoir une loi toute prête à promulguer pour faire ce qu'ils veulent faire. Ils n'auront plus qu'à ordonner la tenue d'un vote, quelle que soit la situation.

Je sais que cela peut vous paraître un peu invraisemblable, mais je peux vous assurer qu'il arrive parfois que des ministres—de tous les partis politiques, d'ailleurs—fassent des choses tout à fait invraisemblables. En plein milieu des négociations collectives, le ministre pourrait se réveiller un jour—ce serait certainement un homme—et décider parce qu'il pleut qu'il veut ordonner la tenue d'un vote pour régler la grève des ouvriers de Prince Rupert.

C'est de la folie furieuse. C'est de la mesquinerie tout simplement. À mon avis, il n'y a aucune autre motivation possible. J'ai l'impression qu'il y a un type quelque part qui s'est dit: Ils ont bien ordonné la tenue d'un vote pour régler le cas des conducteurs d'autobus. Pourquoi ne serions-nous pas capables d'en faire autant pour les postiers? La loi ne le permet pas, vous dites? Très bien. Modifions donc la loi. Il suffit de rédiger une disposition en ce sens.

Mme Langan: Dans le mouvement syndical, il arrive parfois qu'un syndicat ne puisse pas procéder à un vote de grève avant d'aller à la table de négociation. Je sais que c'est le cas dans l'industrie pour laquelle j'ai moi-même travaillé.

Est-ce que ce projet de loi permet au ministre responsable du Conseil du Trésor, mettons, de procéder à un vote de grève avant l'amorce des négociations collectives; autrement dit, pourra-t-il essayer de sonder en quelque sorte les syndiqués—dès que l'avis de négociation collective sera donné, le ministre pourra ordonner la tenue d'un vote pour avoir une idée de l'attitude des membres de l'unité de négociation en question et de l'éventuel climat des négociations avant même qu'elles ne soient amorcées?

Mme Riche: Il pourrait faire exactement ce qu'il voudra.

Par contre, Joy, je pensais que le ministre responsable du Conseil du Trésor n'avait pas de tels pouvoirs en vertu de ce projet de loi. Celui-ci modifie la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et ce n'est donc pas au Conseil du Trésor d'en prendre la décision. Par contre, cela n'exclut pas la possibilité... Ce serait une situation assez intéressante, puisque le Conseil du Trésor est considéré comme l'employeur aux fins des négociations. Cependant, en vertu de la Partie III, le

[Text]

the chief executive officer of Air Canada, in bargaining with the employees, having the right to go in and have a vote on his last offer.

This is probably another good case for the ILO.

Ms Langan: But in this situation, this amendment allows for the vote before a last offer—

Ms Riche: Yes.

Ms Langan: —as soon as the notice to commence bargaining takes place.

Ms Riche: Yes. It allows for a vote before any offer.

Ms Langan: Exactly.

Ms Riche: The employer might not even table an offer.

Ms Langan: So the employer can get a read on it.

M. Saint-Julien: Je voudrais revenir au retrait préventif de la femme enceinte. Actuellement, au Canada, combien de provinces exercent le retrait préventif?

Mme Riche: Le Québec.

M. Saint-Julien: Le Québec seulement.

Ms Riche: Quebec only.

M. Saint-Julien: Connaissez-vous bien ce qui se passe dans la province de Québec? Avez-vous consulté les syndicats de la province de Québec sur le retrait préventif?

Ms Riche: As far as we understand, yes, the unions are not unhappy with the provisions under Quebec. In fact, the unions in Quebec would see the provision in the Quebec legislation far better than in the current amendments under part I here, because in fact the woman gets paid under workers' compensation. There's no pay here. If a woman cannot be reassigned under maternity-related under these provisions and has to go on leave, then it's leave without pay. The principle is here, but it is leave without pay. Under the Quebec legislation, if she cannot be reassigned, then she goes under workers' compensation. So there's remuneration if—

M. Saint-Julien: Justement, je voulais en venir à cela. Il y a deux points qui m'intéressent, monsieur le président. Dans son exposé, à la page 3, le Congrès du travail du Canada dit: «afin d'éviter que soit répétée l'erreur de 1985». Je veux avoir plus de documentation sur cela.

Ms Riche: Yes.

M. Saint-Julien: Deuxièmement, j'ai en ma possession un document daté le 13 février 1993 qui dit, en parlant du retrait préventif:

La perte d'un emploi met fin au versement des prestations.

[Translation]

ministre responsable de Postes Canada, qui est considéré comme l'employeur aux fins des négociations, n'est pas exclu et pourrait donc ordonner la tenue d'un vote. Autrement dit, cela équivaudrait à permettre au président directeur général d'Air Canada, dans le cadre de négociations collectives visant les employés, d'ordonner la tenue d'un vote sur sa dernière offre.

Voilà un autre cas qu'on pourra soumettre à l'OIT.

Mme Langan: Mais l'amendement proposé permet d'ordonner la tenue d'un vote avant même qu'on en arrive à une dernière offre. . .

Mme Riche: En effet.

Mme Langan: C'est-à-dire, dès que l'avis de négociation collective est donné.

Mme Riche: Voilà. Ils prévoient cette possibilité avant même qu'une seule offre ait pu être faite.

Mme Langan: Exactement.

Mme Riche: Il est possible que l'employeur n'en fasse même pas.

Mme Langan: Pour que l'employeur puisse avoir une idée de la situation.

Mr. Saint-Julien: I would like to get back to the issue of precautionary cessation of work for pregnant women. I am wondering how many Canadian provinces currently apply this principle?

Ms Riche: Quebec.

Mr. Saint-Julien: Just Quebec.

Mme Riche: Uniquement le Québec.

Mr. Saint-Julien: Are you aware of the situation in the province of Quebec? Have you consulted with Quebec unions on the issue of precautionary cessation of work?

Mme Riche: Il semble que les syndicats de la province du Québec ne soient pas mécontents des dispositions visant le retrait préventif. En fait, les syndicats québécois ont une nette préférence pour la disposition de la loi québécoise, par rapport à l'amendement qui est proposé à la Partie I du Code, puisque les femmes sont rémunérées par la Commission des accidents du travail. Ici, par contre, aucune rémunération n'est prévue. Si une femme ne peut obtenir une réaffectation liée à la maternité en vertu de ces dispositions et doit prendre un congé, il s'agira forcément d'un congé sans solde. On établit bien le principe dans le projet de loi, mais aucune rémunération n'est prévue pour un congé de ce type. Aux termes de la loi québécoise, une femme qui ne peut être réaffectée est admissible aux prestations versées par la Commission des accidents du travail. Donc, elle est rémunérée si. . .

Mr. Saint-Julien: Yes, I was getting to that. There are two specific points that I wish to raise here, Mr. Chairman. In its brief, the Canadian Labour Congress states on page 3: "—so that we do not repeat the mistake of 1985". I would like to get a little bit more information about that.

Mme Riche: Oui.

Mr. Saint-Julien: Secondly, I have a document here dated February 13, 1993 which states the following with respect to precautionary cessation of work:

An employee who loses her job is no longer entitled to benefits.

[Texte]

C'est-à-dire qu'une travailleuse enceinte qui perd son emploi pendant son retrait préventif cesse d'avoir droit à des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au Québec. C'est une décision qui a été rendue dans un cas récent par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

• 1045

Dans cette affaire, la travailleuse en cause était caissière. Le 31 août 1991, elle avait cessé de travailler après avoir présenté à son employeur un certificat médical afin d'obtenir un retrait préventif, alléguant qu'elle était confrontée à plusieurs dangers reliés à sa grossesse.

Madame n'est peut-être pas au courant du cas, mais il y a plusieurs choses qui peuvent arriver lors d'un retrait préventif, selon les commissions d'appel et ainsi de suite. J'aimerais surtout qu'elle me parle de 1985.

Ms Gallant: The 1985 situation dealt with the amendments in the code that required employers to continue to have benefit coverage, meaning contributions to benefit plans for women while they were on pregnancy leave. I will go from memory on the problem that existed.

The act provided that the employer had to pay their contributions to the plans if the employees continued to pay their portion. The problem arose when a major federal employer, namely Bell Canada, said they did not interpret that section as meaning that they had to pay the benefits for their employees on pregnancy leave, because there was no employee share paid. In other words, because the employees did not pay a share of the plan, the employer did not have to pay the 100%. In other words, if the employee and employer had shared the cost at 60-40 or 50-50, this employer agreed they would have had to pay their contribution, but because they paid it 100% they didn't have to do that.

When we brought that to the minister's attention, we were advised that they had discussed this with the justice department, and although Bell Canada's interpretation was clearly in violation of the spirit and intent of the 1985 amendment and the government's spirit and intent when they put it in the House—and those are the exact words of the minister at the time—legally Justice felt that Bell Canada had an argument. There was a hole in the way the bill had been drafted. So what pursued in this was a lot of women who worked for Bell Canada never got these benefits paid.

We approached the minister to get all-party agreement for an amendment in the House, which I think you will find was Bill C-69, which passed the House in mid-December of 1987 in about nine seconds, and then was given royal assent to clear up this drafting problem that had occurred in the 1985 amendment.

The Chairman: We are going to have to cut it off there. We have to go for the vote. Apologies to our—

[Traduction]

In other words, a pregnant worker who loses her job while on precautionary cessation of work ceases to be entitled to benefits from the Quebec *Commission de la santé et de la sécurité du travail*. This is based on a ruling of the Appeal Board in a recent case dealing with employment injury.

In this particular case, the worker was a cashier. On August 31, 1991, she ceased working after providing her employer with a medical certificate in order to be eligible for precautionary cessation of work. She maintained that she was at risk because of her pregnancy.

Our witness may not be aware of the facts of this case, but there are a number of things that can occur when precautionary cessation of work is granted, depending on appeal boards and that sort of thing. However, I would like her to give me more information about what happened in 1985.

Mme Gallant: C'est en 1985 que des amendements ont été apportés au Code, selon lesquels les employeurs devaient continuer d'assurer une certaine couverture—autrement dit, ils devaient continuer de cotiser au régime d'avantages sociaux à l'égard d'employées qui avaient pris un congé de maternité. Je vous signale que je me fonde sur ma mémoire pour vous expliquer le problème qui a surgi à ce moment-là.

La loi prévoyait que l'employeur devait continuer de cotiser au régime si les employées en faisant autant. Le problème a surgi lorsqu'un important employeur fédéral—à savoir, Bell Canada—a déclaré que selon son interprétation, il n'était pas tenu de cotiser au régime pendant la durée des congés de maternité de ses employées, étant donné que l'employée n'y participait pas. Autrement dit, puisque les employées ne cotisaient pas au régime, l'employeur n'était pas obligé de payer 100 p. 100 des cotisations. Par exemple, si l'employée et l'employeur participaient tous les deux, selon une formule 60/40 ou 50/50, l'employeur aurait été bien d'accord pour payer sa cotisation; mais comme il était responsable de la cotisation intégrale, il estimait ne pas être obligé de cotiser.

Lorsque nous avons attiré l'attention du ministre sur ce problème, on nous a dit que le ministère de la Justice avait été consulté, et même si l'interprétation de Bell Canada constituait une violation de l'esprit et de l'intention de la modification de 1985 et de l'intention du gouvernement au moment de la déposer devant la Chambre de communes—et là, je cite les propos du ministre de l'époque—le ministère de la Justice estimait que l'argument de Bell Canada était fondé. Autrement dit, il existait effectivement une échappatoire. L'issue de tout cela, c'est que beaucoup de femmes qui travaillaient pour Bell Canada se sont vues refuser le paiement de cotisations.

Nous nous sommes donc adressés au ministre en vue d'obtenir l'accord des trois partis pour adopter une modification à la Chambre—et vous vous souviendrez sans doute du projet de loi C-69, qui a été adopté par la Chambre en décembre 1987 en environ neuf secondes. Il a ensuite reçu la sanction royale, justement pour éliminer le problème du libellé de la modification de 1985.

Le président: Nous allons devoir nous en tenir là pour l'instant. Il faut absolument aller voter. Je présente mes excuses à nos...

[Text]

M. Saint-Julien: Juste une petite question, monsieur le président. D'accord, il y a certaines choses dans ce projet de loi. Vous avez mon respect parce que vous défendez nos travailleuses et nos travailleurs canadiens, mais êtes-vous quand même d'accord pour dire que ce projet de loi est un début, abstraction faite de la couleur des partis politiques? On n'est pas ici pour se chicaner. On est ici pour vous écouter. C'est quand même un début, n'est-ce pas?

Ms Riche: On the maternity-related reassignment, yes.

Ms Gallant: Absolutely.

Ms Riche: Oh, yes, we would obviously like full pay. But we are pleased that the principle has now been established in the Canada Labour Code on maternity-related reassignment.

Ms Gallant: It was negotiation. We are saying that the negotiated settlement of the *Brooks v. Canada Safeway* decision is not reflected in the words of the bill.

Ms Riche: Yes. We are talking about two separate things.

The point about 1985 is that we can fix the *Brooks v. Canada Safeway* decision in the amendment now so that we don't have to go back to the minister a year from now and say, look, there's a loophole here you can drive a truck through.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate your assistance.

Apologies to our next witnesses. We will be back in about 10 or 15 minutes. We are adjourned.

• 1050

• 1114

Ms Langan: As a result of the previous presentation, where there was a suggestion that we ask the minister responsible for Canada Post because of who's in and who's out of part I, the Treasury Board chair being out and the minister responsible for Canada Post being covered, I would like to ask the committee to consider having the minister responsible for Canada Post appear before the committee to see how he sees this legislation being advantageous. I'd like to so move.

• 1115

The Chairman: What we'd like to do after we have finished with the present witnesses is to discuss future business. We could include this, and also the witnesses to be called the first week after the break. The clerk would like some instruction as far as that's concerned. Could we discuss this as soon as we've finished hearing the witnesses?

[Translation]

Mr. Saint-Julien: Just one last brief question, Mr. Chairman. You're absolutely right that there are some issues in this bill. I want you to know I have the utmost respect for you because you defend the workers of Canada. But would you not agree that this legislation is a good first step, if we can avoid being political for a moment? We're not here to fight with one another, we're here to listen to your views. Do you not think it's a good start?

Mme Riche: Pour ce qui est de la réaffectation liée à la maternité? Oui, absolument.

Mme Gallant: Je suis tout à fait d'accord.

Mme Riche: Bien sûr, nous préfererions que les femmes puissent être pleinement rémunérées. Mais nous sommes tout de même très contentes que le gouvernement ait cru bon d'entériner le principe de la réaffectation liée à la maternité dans le Code canadien du travail.

Mme Gallant: Il y a la question des négociations. Selon nous, le règlement négocié qui a suivi la décision dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway* n'est pas reflété dans les dispositions du projet de loi.

Mme Riche: C'est exact. Il s'agit de deux choses bien distinctes.

Si la situation de 1985 nous semble importante, c'est parce que nous avons maintenant l'occasion de régler le problème qui s'est posé dans l'affaire *Brooks v. Canada Safeway*, afin qu'on puisse éviter de s'adresser de nouveau au ministre d'ici un an pour lui dire: Écoutez, il faut absolument éliminer cette échappatoire.

Le président: Merci beaucoup. Votre collaboration est grandement appréciée.

Je présente mes excuses à nos prochains témoins. Nous serons de retour dans 10 ou 15 minutes. Les travaux du comité sont donc suspendus.

Mme Langan: Étant donné ce que viennent de nous dire les témoins, à savoir qu'on interroge le ministre responsable de Postes Canada, étant donné les personnes qui sont visées par la Partie I—le président du Conseil du Trésor n'étant plus visé, alors que le ministre responsable de Postes Canada l'est—je demanderais que le comité envisage d'inviter le ministre responsable de Postes Canada de comparaître afin de nous expliquer en quoi consistent les avantages de ce projet de loi. J'en fais la proposition.

Le président: Quand nous aurons fini d'interroger les témoins actuels, je proposerais qu'on discute de nos travaux futurs. Nous pourrions donc aborder la question que vous venez de soulever et discuter des témoins que nous allons recevoir dans la première semaine après notre retour. Le greffier a besoin de vos conseils à ce sujet. Les membres sont-ils d'accord pour que nous discutons de ces deux questions quand nous aurons terminé l'interrogation des témoins?

[Texte]

Ms Langan: Okay.

The Chairman: We'll call our meeting back to order.

The present witnesses are from the Professional Institute of the Public Service of Canada, Ms Iris Craig and Mr. Robert McIntosh. Welcome to the committee.

We understand that you're used to this procedure and that you have a short statement, after which we will go through the usual rounds of questioning. Please begin.

Ms Iris Craig (President, Professional Institute of the Public Service of Canada): Thank you very much, Mr. Chairman, and thanks to all you ladies and gentlemen for the opportunity to appear before you to bring our concerns regarding Bill C-101.

You're absolutely right, it is our intention to keep our opening statement brief so that we can answer your questions.

Appearing with me is Mr. Bob McIntosh. He's Manager of Collective Bargaining and Employment Relations in the Professional Institute.

The Professional Institute of the Public Service of Canada is a national union representing over 34,000 professional and scientific employees in the federal public service and the public service of Manitoba and New Brunswick. Federally, most of our members are governed by the Public Service Staff Relations Act. We also represent several hundred members covered by the Canada Labour Code.

Almost three years have elapsed since the government launched its initiative to develop the Public Service Reform Act, Bill C-26. Just days before final reading the government introduced further legislation, Bill C-101, to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. At first glance Bill C-101 appears to be positive legislation for Canadian workers governed by the Canada Labour Code. The institute applauds the addition of protective reassignment during pregnancy. The reduction of red tape for changes on workers' schedules and worker protection in recovering lost wages and arbitrary deductions are positive achievements, and we applaud them.

However, Bill C-101 contains a section that threatens the legal responsibility of unions to represent their members. This surprising addition to the legislation, added unilaterally without consultation, permits the employer, in this case the government, to submit offers directly to the employees, bypassing the union at any time during the collective bargaining process, including before or after the commencement of a strike.

The Professional Institute cannot ignore the existence of this controversial proposed section 90.1 of the Public Service Staff Relations Act and proposed section 108.1 of the Canada Labour Code, which in our opinion represents failure to

[Traduction]

Mme Langan: D'accord.

Le président: Je rouvre donc la séance.

Nous recevons maintenant les représentants de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, M^{me} Iris Craig et M. Robert McIntosh. Bienvenue au comité.

On nous dit que vous connaissez déjà la procédure suivie en comité et que vous avez une courte déclaration liminaire à nous faire avant qu'on passe à la période habituelle de questions. allez-y.

Mme Iris Craig (présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs, de l'occasion qui nous est ici donnée de vous faire part de nos préoccupations concernant le projet de loi C-101.

Vous avez tout à fait raison: nous avons l'intention de vous faire une très brève déclaration liminaire pour avoir un maximum de temps pour répondre à vos questions.

Je suis accompagné aujourd'hui de M. Bob McIntosh, gestionnaire des négociations collectives et relations de travail au sein de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est un syndicat national regroupant plus de 34 000 employés professionnels et scientifiques de la fonction publique fédérale et de la fonction publique du Manitoba et du Nouveau-Brunswick. Au niveau fédéral, la majorité de nos membres sont régis par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Nous représentons également plusieurs centaines de membres qui sont régis par le Code canadien du travail.

Près de trois années se sont écoulées depuis l'annonce par le gouvernement du projet d'élaboration de la Loi sur la réforme de la fonction publique, soit le projet de loi C-26. Quelques jours à peine avant l'adoption de cette loi, le gouvernement a déposé de nouvelles mesures législatives, le projet de loi C-101, modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. À première vue, le projet de loi C-101 semble être avantageux pour les travailleurs canadiens régis par le Code canadien du travail. L'Institut accueille favorablement les dispositions relatives à la réaffectation des travailleuses enceintes, la réduction des procédures administratives pour modifier les horaires de travail et la protection accordée aux travailleurs en matière de recouvrement des salaires perdus et des déductions arbitraires. Ce sont toutes des initiatives positives et le gouvernement mérite d'en être félicité.

Cependant, le projet de loi C-101 renferme une disposition qui constitue une menace à l'égard du devoir légal des syndicats de représenter leurs membres. Cette disposition, ajoutée unilatéralement et sans consultation, prévoit le droit de l'employeur—en l'occurrence, le gouvernement—de soumettre ses offres directement aux employés, contournant ainsi les syndicats, et ce, à tout moment pendant le processus de négociation collective, y compris avant et après le début d'une grève.

L'Institut professionnel ne saurait passer sous silence l'existence du projet d'article 90.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique—qui suscite de vives controverses—ni du projet d'article 108.1 du Code canadien du

[Text]

recognize the role with which unions are legally charged. We find it entirely improper for the government, as employer, to grant itself the extraordinary power to impose a vote on an offer to our own employees.

No other statutes in Canada provide for such unjust measures where the government, when acting as employer, can infringe on the rights of its employees in this manner. Only in jurisdictions where the employer and the government are not one and the same can the employer submit the offer directly to the employees, as found in several labour statutes in Canada.

• 1120

While the government is qualifying the application of this provision to be used if deemed to be in the public interest, we find this provision inappropriate given that the government and the employer are one and the same. It has become standard procedure for the government to legislate workers back.

A recent example is the general strike of public service employees in September 1991. Knowing that the public service would not accept the wage freeze, the government as employer passed legislation to order their employees back to work and impose wage restraint. In other words, we do not have the confidence that the government will apply its discretion in an objective manner.

The institute objects to the insinuation inherent in Bill C-101 that unions are undemocratic and dictate to their members rather than represent them in the collective bargaining process. Unions are democratic organizations that receive their mandates from their constituents, not unlike elected officials in Parliament. In fact, the institute believes that in many instances the employer as government could exert undue influence on employees by being allowed to submit and resubmit its offers over and over directly to employees and pressuring them to accept settlements that are not in their best interests.

This legislation undermines workers' representations, and the spectre of abuse is ominous. The fundamental problem with the amendment contained in Bill C-101, which pertains to the Public Service Staff Relations Act, is that this legislation mixes the roles of the Treasury Board minister as employer of the public service and as legislator. This clearly questions the impartiality in the process. Can we assume that a minister would act independently of his cabinet colleagues and refuse to impose a vote directly on the employees?

These are difficult times for Canadian workers. They are entitled to union representation and protection from the bullying tactics of an employer who has proven time and time again that people come last. Anything that serves to circumvent that process can only be detrimental to sound labour practices and serve to regress labour-management relations back to an era of unilateral employer control.

[Translation]

travail qui, selon nous, porte atteinte au rôle que les syndicats sont en droit de jouer selon la loi. Nous jugeons tout à fait inadmissible que le gouvernement, à titre d'employeur, se confie le pouvoir extraordinaire d'ordonner la tenue d'un vote sur une proposition visant ses employés.

Aucune autre loi canadienne ne renferme une mesure législative aussi injuste, qui donnerait au gouvernement, à titre d'employeur, la possibilité de porter atteinte aux droits de ses employés de manière aussi flagrante. L'employeur ne peut soumettre ces offres directement aux employés, comme on le trouve dans certains codes du travail ayant cours au Canada, que dans ces compétences où l'employeur et le gouvernement ne constituent pas une même entité.

Bien que le gouvernement affirme que cette disposition ne sera appliquée que si cela se révèle nécessaire au nom de l'intérêt public, nous estimons qu'elle n'est pas appropriée du fait que le gouvernement et l'employeur constituent une seule et même entité. Il est devenu normal pour le gouvernement de renvoyer les gens au travail par voie législative.

Il y a l'exemple récent de la grève générale des fonctionnaires en septembre 1991. Sachant que les fonctionnaires n'accepteraient pas le gel de leurs salaires, le gouvernement, en sa qualité d'employeur, a adopté une loi ordonnant le retour au travail et imposant des restrictions salariales. En d'autres termes, nous ne croyons pas que le gouvernement usera de ses pouvoirs discrétionnaires de façon objective.

L'Institut dénonce le message inhérent véhiculé par cette mesure législative, soit que les syndicats fonctionnent selon un mode non démocratique et qu'ils contrôlent leurs membres au lieu de les représenter dans le cadre de négociations collectives. Les syndicats sont des organismes démocratiques dont les mandats sont, tout comme ceux des représentants élus au Parlement, établis par leur électeurat. De l'avis de l'institut, l'employeur-gouvernement pourraient, dans certaines situations, faire preuve d'abus d'influence à l'égard des employés en leur soumettant les offres directement et à plusieurs reprises de manière à faire pression sur eux pour qu'ils acceptent des ententes désavantageuses.

Ces mesures législatives minent la représentation des travailleurs et soulèvent le spectre de l'abus. Le problème fondamental de la modification du projet de loi C-101 qui concerne la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique c'est qu'on n'y fait pas la distinction entre le ministre-employeur et le législateur qui se trouvent réunis en une seule et même personne, c'est-à-dire en la personne du ministre du Conseil du Trésor. Cela remet en question l'impartialité du processus. Pouvons-nous vraiment croire qu'un ministre agirait indépendamment de ses collègues du Cabinet et refuserait d'imposer un vote aux employés?

L'époque que nous traversons est difficile pour le travailleur canadien. Les travailleurs ont le droit d'être représentés par leur syndicat et protégés contre les tactiques de pression d'un employeur qui a prouvé maintes et maintes fois que la personne humaine est la dernière de ses préoccupations. Tout ce qui va à l'encontre de ce processus sera néfaste pour les relations de travail et ramènera les travailleurs à l'ère du contrôle unilatéral de l'employeur.

[Texte]

The Professional Institute of the Public Service of Canada urges this committee to reconsider this part of Bill C-101. One cannot assume that the government will use this provision moderately based on its past record of legislating rather than negotiating and their imposing arbitration. In the interest of maintaining what little balance of power there remains in the labour relations process, the institute appeals to your sense of fair play in addressing this very crucial question that is before you today.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Guy Saint-Julien.

M. Saint-Julien: L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a remis au Comité une version anglaise et une version française de son mémoire, mais une version anglaise modifiée a été présentée ce matin. Cela veut dire qu'on n'a eu aucun document sur cela. C'est une version modifiée qui a été déposée ce matin au Comité, n'est-ce pas?

The Chairman: Yes. The committee doesn't have that because it is only in one language. When it is translated, it will be distributed to the members. That is my understanding.

Ms Craig: But they are very slight changes. Basically what you have is—

M. Saint-Julien: Merci, madame Craig.

The Chairman: Okay. We'll proceed with Mr. Nault. Joy, you were just asking for questioning?

Mr. Nault.

Mr. Nault: Was it your turn? We're just going in circles, aren't we? Okay. Thank you, Mr. Chairman. I thought we were going in a sort of a circle as far as we three members who have interest in this particular issue are concerned.

• 1125

I would like to ask the Professional Institute this. One of the things that concern me about this whole issue of the proposed amendment that had no consultation process of any kind is the effects on the membership in the relationship with the union representatives, who are, of course, people like you, who are considered to be the elected officials of the union movement. It's hard to imagine, if this particular change gets used much more often than is anticipated by the minister—

I'm trying to get a sense, as a past unionist, of what effect it would have if I were running the railway union and all of a sudden this particular piece of legislation came into play on a regular basis. As you know, in the railway industry they normally let you go on strike for anywhere between 7 and 10 days maximum and then they legislate you back to work. My sense of that is because of the effects of shutting the railway industry down across the country, the public interest becomes paramount in the minds of all the members of Parliament. If that particular tool of the threat of strike is taken away and then you are allowed to use this new process, I'm interested in knowing what your perception would be of the change in relationship between the officials who run the union themselves, who are elected, and the membership.

[Traduction]

L'Institut professionnel demande aux députés de reconsidérer cette partie du projet de loi C-101. On ne peut présumer que le gouvernement se servira de cette disposition de façon modérée si l'on se fonde sur l'expérience du passé où il a préféré légiférer plutôt que de négocier, sans oublier l'imposition de l'arbitrage. Pour garder les quelques pouvoirs qu'il nous reste dans le contexte des relations du travail, nous faisons appel à votre sens de justice fondamentale pour étudier cette question cruciale dont vous êtes saisis aujourd'hui.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Guy Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien: The Professional Institute of the Public Service of Canada has given the committee an English and a French version of its brief but an amended English version was presented here this morning. That means that we have no document on this question. It is an amended version that was tabled this morning before the committee, isn't it?

Le président: Oui. Les membres du comité n'ont pas le document entre les mains parce qu'on nous l'a remis dans une langue seulement. Lorsque ce document sera traduit, il vous sera traduit. Il me semble que cela se passe ainsi.

Mme Craig: Mais les changements ne sont que mineurs. En réalité, ce que vous avez. . .

Mr. Saint-Julien: Thank you, Ms Craig.

Le président: Parfait. Nous passons à M. Nault. Joy, vous vouliez poser une question?

Monsieur Nault.

M. Nault: C'était votre tour? Nous tournons en rond, n'est-ce pas? Parfait. Merci, monsieur le président. Je croyais que nous, les trois députés qui s'intéressent à cette question, nous succédions avec nos questions.

J'aimerais poser une question au représentant de l'Institut professionnel. Ce qui m'intéresse notamment au sujet de ce projet amendement qui n'a fait l'objet d'aucune consultation, c'est son incidence sur les relations qu'entretiennent les membres et leurs représentants syndicaux, des personnes comme vous, les agents élus du mouvement syndical. C'est difficile à imaginer, si l'on invoque cette disposition particulière plus souvent que ne le prévoit le ministre. . .

Comme ancien syndicalisme, j'essaie de comprendre ce qui se passerait si j'étais à la tête du syndicat des cheminots et que, soudainement, on puisse invoquer régulièrement les dispositions de ce projet de loi. Comme vous le savez, on laisse normalement les grèves durer entre sept à dix jours au plus dans les chemins de fer avant de légiférer le retour au travail. J'ai l'impression que les conséquences d'un arrêt des trains dans tout le pays sont telles que, pour tous les députés, l'intérêt public devient primordial. Si l'on élimine l'outil que constitue la menace d'une grève, si l'on a plutôt recours à ce nouveau processus, à votre avis, comment cela changera-t-il les relations entre les représentants syndicaux qui sont élus et les membres du syndicat.

[Text]

Ms Craig: I personally think it will be devastating on morale, because it's a legal process the country has given to its labourers that they can go to the table and discuss all their concerns and the government will stay back and not interfere with the process that has legally been given to them. In this case what the government is doing is empowering itself to take away the bargaining process from its employees.

Mr. Robert J. McIntosh (Manager, Collective Bargaining and Employment Relations, Professional Institute of the Public Service of Canada): That's precisely the point. You establish a mechanism in the law where the government, which in this case is an extension of the Treasury Board ministers, will have the ability to interfere with the collective bargaining process. Bargaining is a process to resolve problems. You don't resolve problems when you interfere in that process from an external point.

Mr. Nault: Would I be correct in assuming, then, the minister would have the power in essence not to request of either side—or to wait for the request of either side for a vote, but to interfere in the sense of jumping into the collective bargaining process and saying, you will have a vote whether you like it or not? Is that your interpretation of how this will work?

Ms Craig: Yes, that's exactly what can happen. We don't know why the present process cannot go on, why the Public Service Staff Relations Board, which the government can deal with too, as an independent body—They can go to them and ask them, if there's a problem, to step into the process.

Mr. Nault: Of course, it's very well-known by members who are in this place that the government is very quick to bring in back-to-work legislation, and in my mind they already have the tool to use if they perceive there's a need to deal with a strike very quickly, in the public interest. What's your belief about the reason why this particular change is necessary, if they already have the ability to legislate you back to work in your case and in the grain handlers' strike and in the railway strikes we've seen that are in the federal jurisdiction?

I'm trying to figure out whether this is a cleaner way of doing it, without the outcry that takes place every time we have to effect back-to-work legislation in the House. We've added another process here, and I want to know why, if we already have a process to use in the public interest, which is back-to-work legislation—

Ms Craig: That's why we found it unbelievable that without any consultation they're rushing this through. It's unbelievable to us what they want to do, because it has been obvious within the last two and three years that they can walk into the House and do whatever, and they have the legal authority to do this. What do they need this additional authority for?

[Translation]

Mme Craig: Personnellement, j'estime que cela aura un effet dévastateur sur le moral, car il s'agit d'une voie légale que le pays reconnaît à ses travailleurs pour leur permettre de se présenter à une table de négociations pour discuter de leurs revendications sans que le gouvernement n'intervienne dans le processus. Or, dans ce cas-ci, le gouvernement se dote des pouvoirs de priver ses employés d'un tel processus de négociation.

M. Robert J. McIntosh (gestion, Négociations collectives et relations de travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Exactement. Vous introduisez dans la loi un mécanisme qui permettra au gouvernement, en l'occurrence aux ministres du Conseil du Trésor, d'intervenir dans le processus de négociations. La négociation est un outil pour résoudre les problèmes; or cela devient impossible si vous intervenez dans le processus de l'extérieur.

M. Nault: Ai-je raison de penser que le ministre possédera le pouvoir de ne pas attendre que l'une ou l'autre des parties... de ne pas attendre de recevoir une demande réclamant un vote, mais d'intervenir, d'une certaine façon, de s'interposer dans le processus de négociation collective; de décréter l'organisation d'un scrutin que cela plaise ou non? Est-ce aussi votre interprétation de cette disposition?

Mme Craig: Oui, c'est exactement ce qui se produira. Nous ne comprenons pas pourquoi on ne conserve pas le processus actuel. Pourquoi la Commission des relations de travail dans la fonction publique avec laquelle le gouvernement aussi peut traiter, puisqu'il s'agit d'un organisme indépendant... Le gouvernement peut s'adresser à la commission s'il y a un problème, et lui demander d'intervenir.

M. Nault: Évidemment, les députés qui sont ici savent pertinemment que le gouvernement n'hésite pas à présenter des projets de loi de retour au travail et donc, à mon avis, dispose déjà de l'outil nécessaire pour intervenir très rapidement si c'est dans l'intérêt général de mettre fin à une grève. Selon vous, pourquoi faut-il introduire ce changement si le gouvernement dispose déjà de la possibilité de légiférer comme il l'a fait dans le cas de la grève dans votre secteur, et pour mettre fin à la grève des manutentionnaires de céréale et à celle des cheminots?

J'essaie de déterminer si cette nouvelle procédure est plus simple; si c'est pour éviter le tollé que provoque à la chambre des communes chaque adoption de mesures législatives ordonnant un retour au travail. Nous ajoutons une nouvelle procédure; et je veux comprendre pourquoi puisque nous en avons déjà qui visent à sauvegarder l'intérêt public: à savoir, les lois de retour au travail... .

Mme Craig: Nous trouvons effectivement renversant que sans consultation aucune, le gouvernement s'empresse de faire adopter ces dispositions. Les visées du gouvernement nous surprennent beaucoup puisqu'il est déjà devenu évident au cours des deux ou trois dernières années qu'il a le pouvoir légal de faire à peu près ce qu'il veut à la Chambre. En quoi ce pouvoir additionnel est-il nécessaire?

[Texte]

[Traduction]

• 1130

To the members, it looks as if they're trying to be sneakier than ever. What else can you infer? They have the power they need. What does this give them? That is the very good question our members are asking. What is this doing?

Mr. McIntosh: Precisely what you're surmising is that you give a residual power to the government so they don't have to revert to legislation, so they can undertake the same objective without the possible controversy that may surround actually enacting special legislation.

Ms Craig: But if they think the Canadian public can be deceived—I think the Canadian public are becoming well aware that in labour relations they are in bad, bad trouble in this country.

Mr. Nault: One of the things I've noticed about this process of being a member of Parliament and disagreeing with a piece of legislation—and the government's attitude has been in the past and continues to be in the present legislation we're looking at that the more quickly you get it through, the fewer problems you'll have, because there won't be the ability for people and unions or interest groups to get organized to try to get the public involved in the issue. When you bring in back-to-work legislation, the issue is in relation to large unions that in effect are running this country. If we bring back-to-work legislation in, there is a lot of publicity over that issue because it takes some time to get through the House of Commons. You need agreement by three or four parties to do it.

With this particular change, is it not your sense that all this is doing is giving regulatory powers to the minister, whereas before the whole House of Commons, all the members of Parliament, had the ability to voice their opinion before it took place?

Ms Craig: Yes, it is the last straw in labour relations for a democracy, and I think the Canadian public will not be fooled by this. They will soon find out they're trying to do behind closed doors what they used to try to do in a democratic process.

I agree the democratic process sometimes takes a little longer, but this is what our country is based on, democracy, and that's where we want it to remain. We greatly regret this step forward, because we know Canadians are not going to be looked down at. They will understand what's going on, because across the country Canadians will begin to see that democracy is being gradually eroded.

Ms Langan: What does clause 42 of the Public Service Staff Relations Act do in terms of the collective bargaining process for a public sector union? For the benefit of my colleagues, but also for the record, what makes it different? What's different in clause 42, which is the right for the minister to intervene, from what's already there?

Nos membres ont l'impression que le gouvernement cherche plus que jamais à travailler en catimini. Comment tirer d'autres conclusions? Mais le gouvernement a déjà tous les pouvoirs qui lui sont nécessaires. Comment se fait-il donc qu'il juge cette mesure utile? Voilà la question très pertinente que posent nos membres. Quel est l'effet de la mesure?

M. McIntosh: Ce que vous soutenez, c'est que le gouvernement se voit accorder un pouvoir résiduel qui l'exempte de légiférer, qui lui permet d'atteindre ses objectifs en évitant toute controverse qui pourrait entourer l'adoption d'une mesure législative spéciale.

Mme Craig: Mais on ne trompera pas si facilement le public canadien. . . les Canadiens sont de plus en plus conscients du piètre état des relations de travail au Canada.

M. Nault: J'ai pu constater, à titre de député qui s'est opposé à certaines mesures législatives, que l'attitude du gouvernement, aussi bien par le passé que pour la mesure à l'étude aujourd'hui, a consisté à faire adopter toute mesure aussi rapidement que possible pour réduire les problèmes au minimum, pour éviter notamment que les opposants, les syndicats, les groupes intéressés puissent s'organiser et susciter la participation du public. Les projets de loi de retour au travail visent de grands syndicats dont les membres assurent, après tout, le fonctionnement du pays. Ils font beaucoup de bruit avant d'être adoptés à la Chambre des communes. Ils doivent être approuvés par trois ou quatre partis politiques.

N'êtes-vous pas d'avis que le changement proposé va donner au ministre des pouvoirs de réglementation là où, jusqu'à maintenant, tous les députés de la Chambre devaient se prononcer?

Mme Craig: En effet, on franchit la limite de ce qui est acceptable en démocratie et je pense que les Canadiens ne seront pas dupes. Ils ne vont pas tarder à comprendre que le gouvernement tente de faire, derrière des portes closes, ce qui jusqu'à maintenant, devait se faire au grand jour, selon un processus démocratique.

Le processus démocratique est parfois un peu plus lent, j'en conviens, mais il est fondamental. Nous vivons en démocratie, et c'est ce que nous voulons continuer à faire. L'initiative est très regrettable. En effet, nous savons que les Canadiens ne vont pas se laisser traiter avec condescendance. Ils vont comprendre ce qui est en train de se passer et ils vont se rendre compte que la démocratie perd du terrain petit à petit.

Mme Langan: Quel est l'effet de l'article 42 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sur le processus de négociations collectives, dans l'optique d'un syndicat du secteur public? Pour éclairer mes collègues et aux fins du procès-verbal, pouvez-vous nous dire en quoi l'article 42, qui vise le droit d'intervention du ministre, constitue un changement par rapport à la disposition existante?

[Text]

Ms Craig: The third party is there. It's more democratic. It's somebody independent from the Treasury Board and from the government itself deciding. In this case now, they're dismissing this legal way to deal with the process. I agree it takes a little longer, but let's have things legal in the country. Let's have it independent in the country, and let's have it democratic.

Mr. McIntosh: Again, it's a question of having a commitment to the collective bargaining process, in which parties face each other to deal with the problems in the workplace, to negotiate in good faith to arrive at a common settlement. That's the only way to deal with labour relations issues. This bill, particularly as it affects the Public Service Staff Relations Act, blurs the already blurry situation between the Treasury Board as the employer and the government as legislator by allowing the Treasury Board ministers to use their legislative authority almost at will.

• 1135

Ms Langan: First of all, what's happening is that where before the minister could impose back-to-work legislation, there was a process that had to take place before that could happen. This provides a vehicle to bypass that whole process.

Mr. McIntosh: That's correct.

Ms Langan: Then let me give you a scenario. You guys have been at the bargaining table with the government a time or two in the past. Is it conceivable, then, that you could come to the bargaining table and have a couple of days of bargaining, the employer puts a take-it-or-leave-it offer on the table, and even before you've gone through clause-by-clause to discuss the implications of that take-it-or-leave-it offer the employer could go to whomever this other minister is and say, I want a vote?

Ms Craig: Yes.

Mr. McIntosh: That's correct.

Ms Langan: They could not only bypass the steps in the collective bargaining process that were provided for before, of mediation, arbitration, etc., they could now bypass the steps of collective bargaining at the table, which say you go through clause by clause and negotiate?

Mr. McIntosh: Yes.

Ms Craig: Absolutely.

Ms Langan: They could just dump an offer on the table and say, we're going to a vote on this?

Mr. McIntosh: Yes. The bill says it is at any time before or during a strike. There are no parameters there. It is exactly as you say: at any time in the process this could happen. It could be at the first meeting or it could be later on.

Ms Langan: Essentially it emasculates the union in terms of having any kind of clout at the bargaining table, because they can always go over your head to your membership.

Ms Craig: Even to address the problems. At the table, outside of actually negotiating the contract, you talk to the employer about the various problems and hope to work out solutions. So what it does is negate the whole process. It's a very regressive step in labour relations.

[Translation]

Mme Craig: La présence d'un tiers est prévue, ce qui est plus conforme à la démocratie. Cela permet une décision indépendante du Conseil du Trésor et du gouvernement. Or, on voudrait maintenant laisser tomber la procédure établie. Je reconnais qu'elle exige un peu plus de temps, mais elle a le mérite de l'impartialité. Elle correspond à l'esprit de justice et à la tradition démocratique que nous devons conserver au Canada.

M. McIntosh: Il s'agit ici d'affirmer notre attachement au processus de négociation collective par lequel les parties se rencontrent pour régler des problèmes liés au milieu de travail, pour négocier de bonne foi en vue d'un accord commun. C'est la seule façon de régler toute question de relations de travail. Ce projet de loi, notamment dans ses dispositions qui visent la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, vient rendre encore plus flou un rapport qui l'est déjà entre le Conseil du Trésor comme employeur et le gouvernement comme législateur, en permettant aux ministres du Conseil du Trésor d'avoir recours, pratiquement à volonté, à leur pouvoir législatif.

Mme Langan: Jusqu'à maintenant, le ministre pouvait légiférer pour imposer le retour au travail mais le processus devait suivre son cours. Avec cette mesure, il peut contourner tout le processus.

M. McIntosh: C'est exact.

Mme Langan: Permettez-moi de proposer un scénario. Vous n'en êtes pas à votre première séance de négociations avec le gouvernement. Est-il possible que, après quelques jours de négociations, l'employeur dépose une offre à prendre ou à laisser et que, avant même que vous n'ayez eu l'occasion d'en discuter les conséquences, article par article, l'employeur approche le fameux «ministre non-membre du Conseil du Trésor» et lui demande qu'un vote soit tenu?

Mme Craig: En effet.

M. McIntosh: C'est exact.

Mme Langan: Le gouvernement pourrait donc, non seulement éviter les étapes du processus de négociations collectives déjà prévues, à savoir la médiation, l'arbitrage, etc., mais il pourrait désormais éviter aussi les étapes de négociations collectives à la table, celles qui ont trait à l'étude article par article et à la négociation?

M. McIntosh: Oui.

Mme Craig: Absolument.

Mme Langan: L'employeur pourrait tout simplement déposer une offre en vrac sur la table et demander immédiatement un vote?

M. McIntosh: En effet. On pourrait le faire en tout temps, avant ou pendant une grève, selon le projet de loi. Il n'y a pas de balises. Comme vous le dites, cela pourrait se produire à tout moment durant le processus. Au moment de la première réunion ou plus tard.

Mme Langan: La disposition enlève effectivement tout pouvoir au syndicat, puisque la partie patronale peut contourner ses vis-à-vis en faisant directement appel aux syndiqués.

Mme Craig: Même pour régler divers problèmes. À la table de négociations, en plus de négocier la convention collective, le syndicat discute avec l'employeur de divers problèmes en espérant d'aboutir à des solutions. La mesure réduit donc à rien l'ensemble du processus. C'est tout un pas en arrière en matière de relations de travail.

[Texte]

Ms Langan: In your view, what is the public interest?

Ms Craig: I think the public interest is to have the process as we have it now, so we can go to the bargaining table and we work out the contract in our normal way. Sure, we will have problems, and sure, it will be slow, but at least it's democratic and at the end of it the members feel they have had their best shot.

Ms Langan: The bill uses the term "public interest":

designated by the Governor in Council is of the opinion that it is in the public interest that the employees in the affected bargaining unit be given the opportunity to

Maybe a better question is, what does that mean to you?

Ms Craig: I don't think it's in the public interest, to tell you the honest truth. I think that is an opinion in the bill, which surprised me. I don't know why they put an opinion in a bill.

Ms Langan: Do you think there's a different interpretation on the part of the government in public sector and private sector disputes over what constitutes public interest?

Ms Craig: Yes, I guess there is, when they would put that in there, although like you, I'm not quite sure what they meant by this.

Mr. McIntosh: I think the significance of this is that the person deciding what is in the public interest also happens to be the employer, which is an interested party in a bilateral process. It's quite—

Ms Langan: There's definitely a conflict of interest.

Mr. McIntosh: Absolutely. It's quite different, as you'll find in some other statutes, where you have the Minister of Labour petitioned by one or other of the parties to intervene in this manner. He is distant and remote from the actual process of bargaining. He's not an interested party per se.

Ms Langan: And he has been very judicious, certainly in my dealings with him, about ensuring that he get that kind of request before even appearing to intervene. I also find him very judicious, with the private sector under federal jurisdiction, in being very reluctant to intervene in disputes. I'll use the Yellowknife mine as an example.

• 1140

The government seems to be quite anxious to intervene when it comes to public sector bargaining. It seems to me that through the Canada Labour Code amendments and this one amendment to the Public Service Staff Relations Act, it's almost setting up the public sector unions to avoid the whole collective bargaining process in the future.

Is that a fair analysis?

Ms Craig: Yes, that's a very fair analysis.

M. Saint-Julien: Madame Craig, où sont situés les bureaux de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada?

[Traduction]

Mme Langan: Selon vous, à quoi correspond l'intérêt public?

Mme Craig: Selon moi, l'intérêt public consiste à faire en sorte que le processus actuel soit maintenu, de sorte que nous puissions nous entendre autour de la table de négociations comme nous le faisons à l'heure actuelle. Évidemment, nous aurons des problèmes et le processus sera lent mais, au moins, il sera démocratique et, en bout de ligne, les membres auront l'impression de parvenir au meilleur règlement possible.

Mme Langan: On parle, dans le projet de loi, «d'intérêt public»:

... désigné par le gouverneur en conseil peut... s'il estime d'intérêt public de donner aux employés qui font partie de l'unité de négociation visée l'occasion...

Je reformule donc mieux ma question en vous demandant quel sens vous donnez à la notion d'intérêt public?

Mme Craig: Pour tout vous dire, je ne crois pas que la mesure corresponde à l'intérêt public. Le fait d'en parler dans le projet de loi relève du domaine de l'opinion, à mon avis, et j'ai été étonnée qu'on le fasse. Je ne vois pas pourquoi un projet de loi servirait à exprimer une opinion.

Mme Langan: Croyez-vous que l'interprétation du gouvernement de ce qui constitue l'intérêt public diffère selon qu'il s'agit d'un conflit de travail dans le secteur public ou dans le secteur privé?

Mme Craig: En effet, je suppose que oui, étant donné que le gouvernement a proposé la mesure. Cependant, comme vous, je ne suis pas certaine d'avoir compris l'intention du gouvernement.

M. McIntosh: D'après moi, cela signifie que la personne qui détermine ce qui est l'intérêt public se trouve également être l'employeur et, à ce titre, partie intéressée à un processus bilatéral. Ce n'est pas du tout...

Mme Langan: Il y a conflit d'intérêt, sans aucun doute.

M. McIntosh: Absolument. C'est tout autre chose que ce qui est prévu dans d'autres lois où l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail d'intervenir. Dans ce cas, le ministre est à bonne distance du processus de négociation et n'est pas partie intéressée.

Mme Langan: Et il a toujours eu la sagesse, du moins dans les rapports que j'ai eus avec lui, de veiller à ne rien faire qui pourrait ressembler à une intervention avant d'avoir été sollicité en bonne et due forme. Je trouve également très sensée sa réticence à intervenir dans les conflits du secteur privé qui relèvent de la compétence du fédéral. Je vais me servir de la mine de Yellowknife comme exemple.

Le gouvernement semble s'empresser d'intervenir lorsqu'il s'agit de négocier pour le secteur public. Il me semble que les modifications au Code canadien du travail et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique feront en sorte qu'à l'avenir, le processus de négociations collectives contournera les syndicats du secteur public.

Est-ce une analyse juste?

Mme Craig: Oui, c'est une analyse très juste.

Mr. Saint-Julien: Ms Craig, where are the offices of the Professional Institute of the Public Service of Canada located?

[Text]

Ms Craig: There is one here in Ottawa and we have regional offices across the country, so we're all over.

M. Saint-Julien: À la page 1 de votre exposé, vous dites ceci: ...contournant ainsi les syndicats, en tout temps pendant le processus de négociations collectives, y compris avant et après le début d'une grève.

Votre opposition au projet de loi C-101 porte sur quel article du projet de loi? Il y a plusieurs articles. À quel article exactement faites-vous allusion?

Mr. McIntosh: Clause 42, which amends section 90 of the Public Service Staff Relations Act.

M. Saint-Julien: On parle de la question du vote. Vous dites dans votre exposé: «y compris avant et après le début d'une grève». C'est le mot «avant» qui m'inquiète. Pouvez-vous me préciser si c'est avant les négociations? J'aimerais avoir une meilleure explication.

Ms Craig: Negotiations could have just started. They may have decided they will settle the dispute, if it becomes a dispute, by strike. They may have made that decision because that's the process. They may have said if we can't decide on this at the table we will have a strike.

Long before that, they are in the negotiation process. The government can then go directly to its employees over and above what's going on at the table. Long before they get to such a situation as a strike, the government has taken the power away from the bargaining. With this bill, it can say this is its final offer and it's going to take it out to the members to vote on prior to being anywhere near a strike.

Nobody in this country wants a strike. The employees at the table don't want one either. But they would like to talk about the problems. A strike is way down and they will vote much later. They'll vote with their members across Canada much later on whether or not they're actually going to have a strike. Yet the government has said, even before this has happened, it's going to intervene and have a vote across the country on whether or not the members will accept this.

How it is going to do this bothers us, too. Is it going to tell Canadians exactly what is on the table and exactly what the problem is? How is it going to conduct this? The whole thing is interfering with the democratic legal right to negotiate and go through the process and then deal with whatever happens at the end. There is still the right in Parliament to deal with it at the end. Why does the government need that extra power? That is what we and our members would like to know. What is it actually going to give it that it doesn't already have to deal with it in a democratic and legal way? We can't understand that.

M. Saint-Julien: Le ministre a témoigné devant le Comité et il a bien dit que c'était un outil additionnel. Le ministre a également dit qu'il avait été impressionné par le gouvernement de l'Ontario. On sait que lorsque vous parlez du Parlement, vous parlez aussi des assemblées législatives des provinces et des autres lois. Le ministre a dit dans son exposé qu'il avait été très impressionné par la manière dont M. Rae avait mis fin au conflit de travail à la Commission de transport de Toronto.

[Translation]

Mme Craig: Un bureau se trouve ici à Ottawa, et nous avons des bureaux régionaux dans tout le pays, donc nous nous trouvons partout.

Mr. Saint-Julien: On page 1 of your brief you say:

—bypassing the union, at any time during the collective bargaining process, including before or after the commencement of a strike.

Which clause in Bill C-101 do you object to? There are several clauses. Which clause are you specifically referring to?

M. McIntosh: L'article 42, qui modifie l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mr. Saint-Julien: The clause is about voting. You say in your brief: "including before or after the commencement of a strike". It is the word "before" that worries me. Do you mean before the negotiations? I would like some clarification.

Mme Craig: Les négociations auront peut-être à peine commencé. Ils auront peut-être décidé qu'ils vont résoudre le conflit, si cela devient un conflit, en se mettant en grève. Ils auront peut-être pris cette décision parce que c'est le processus. Ils auront peut-être dit que s'ils ne peuvent pas résoudre le problème à la table de négociations, ils vont se mettre en grève.

Bien avant cela, ils participent au processus de négociations. Le gouvernement peut ensuite aller directement à ses employés, contournant ce qui se passe à la table de négociations. Bien avant qu'on arrive à la grève, le gouvernement enlève le pouvoir de négocier. En vertu de ce projet de loi, le gouvernement pourra faire une offre finale et la soumettre aux membres pour un vote, bien avant qu'ils songent à se mettre en grève.

Personne au pays ne veut une grève. Les employés à la table ne veulent pas de grève non plus. Mais ils aimeraient pouvoir discuter des problèmes. La grève et le vote sont encore loin. Tous les membres voteront afin de décider s'ils se mettent en grève ou non. Cependant, le gouvernement dit, bien avant, qu'il va intervenir et demander qu'on vote dans tout le pays pour voir si les membres acceptent ou non l'offre patronale.

La façon de le faire nous préoccupe aussi. Est-ce que le gouvernement va dire aux Canadiens exactement ce qui se trouve sur la table et présenter le vrai problème? Comment va-t-il faire? Ce processus va à l'encontre du droit démocratique et légal de négocier, de passer par le processus et de faire face aux résultats. Le Parlement a toujours le droit de régler les problèmes à la fin du processus. Pourquoi le gouvernement a-t-il besoin d'un pouvoir supplémentaire? C'est ce que nous et nos membres aimerions savoir. Qu'est-ce que le projet de loi va lui donner qu'il n'a pas déjà pour régler ces situations de façon légale et démocratique? C'est cela que nous ne pouvons comprendre.

Mr. Saint-Julien: The Minister testified before the committee and he said quite clearly that this was an extra tool. He also said that he had been impressed by the government of Ontario. When you talk about Parliament, you are also thinking of provincial legislatures and other acts. The Minister said in his statement that he had been very impressed by the manner in which Mr. Rae put an end to the strike at the Toronto Transit Commission. You know the legislation of other

[Texte]

Vous connaissez les lois des autres provinces. M. Danis dit qu'il s'inspire des autres provinces, soit de la Colombie-Britannique ou de l'Ontario. Pouvez-vous nous indiquer votre point de vue sur cela?

• 1145

Mr. McIntosh: There is a very important distinction to be made, and I am focusing here on the Public Service Staff Relations Act. The legislation in the various provinces that does provide a mechanism for an imposed vote—in each case the government is not an interested party, is not a party at the bargaining table. Under the Public Service Staff Relations Act, the Treasury Board is the employer and the Treasury Board ministers are in effect the final level of the employer. Well, they cross over and they are members of the government. So it is an interested party; whereas if you get into other disputes, such as the TTC, the government ministers making the decision are not actually the employer, as we have in this case. This is why we are so strongly opposed to this amendment to section 90 of the Public Service Staff Relations Act.

There are a number of examples in Alberta. I have here the *Canadian Labour Relations: An Information Manual*, put out by Queen's University Industrial Relations Centre, and a synopsis of the Labour Relations Code in Alberta, section 67, reads:

At any time after the commencement of collective bargaining, either party may apply to the Board

—that is, the Labour Board—

for a vote by the other of the applicant's most recent offer. Each party is entitled to apply only once during a dispute and where the Board is satisfied that the offer, if accepted, could form a collective agreement, a vote must be directed.

What we are seeing here is the labour board acting as a third party. We don't find that in this bill. There is no reference here to the Public Service Staff Relations Board. We find instead that a minister of the Crown will be responding to a request from his colleague ministers of the Crown, who are representing the interests of the employer. That is the fundamental problem with this bill.

M. Saint-Julien: Madame Craig, vous dites qu'au cours des dernières années, vous avez consulté vos membres, mais depuis le dépôt du projet de loi, vers le 9 décembre 1992, avez-vous réussi à consulter vos membres de toutes les provinces pour avoir leur opinion sur cela?

Ms Craig: Yes, we have been talking to our members constantly about this, because it affects their fundamental rights. Their fundamental concern is how they are going to proceed with their bargaining, because the government has stopped it. It hasn't been going on now for two years, and it won't go on for two more years. So they are very concerned about what is happening to what they consider to be their rights. They want to get back to the table and deal with their problems as quickly as possible.

M. Saint-Julien: Dans un autre ordre d'idées, vous dites à la page 1 de votre mémoire:

L'Institut accueille favorablement les dispositions relatives à la réaffectation des travailleuses enceintes, la réduction des procédures administratives pour modifier les horaires de travail et la protection accordée aux travailleurs en matière de recouvrement des salaires perdus et des déductions arbitraires.

[Traduction]

provinces. Mr. Danis says he has modeled this bill on legislation of some provinces, that is British Columbia and/or Ontario. Could you tell us your views on that?

M. McIntosh: Il y a une distinction très importante à faire, et je songe ici particulièrement à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La législation des diverses provinces qui prévoit un vote obligatoire... Dans chaque cas, le gouvernement n'est pas une des parties prenantes à la table de négociations. Aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Conseil du Trésor est l'employeur, les ministres du Conseil du Trésor sont en fait l'employeur au palier ultime. Eh bien, ils sont en même temps membres du gouvernement. Ce dernier est donc partie prenante; en revanche, si vous prenez le cas d'autres conflits de travail, tel que celui à la TTC, les ministres qui prennent la décision ne sont pas l'employeur, comme c'est le cas ici. C'est pourquoi nous sommes tellement opposés à cette modification de l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Il y a un certain nombre d'exemples en Alberta. J'ai ici le *Canadian Labour Relations: An Information Manual* publié par le Industrial Relations Centre de l'Université Queen's qui résume ainsi l'article 67 du Labour Relations Code de l'Alberta:

À tout moment après le début de la négociation collective, l'une ou l'autre partie peut demander au Conseil

—il s'agit du Labour Board—

d'ordonner que l'autre partie tienne un vote sur l'offre la plus récente du requérant. Chaque partie peut faire une telle demande une fois pendant un conflit. Lorsque le Conseil estime que l'offre, si elle était acceptée, pourrait constituer une convention collective, le vote doit être ordonné.

Nous voyons ici le Conseil du travail agissant comme tierce partie. Nous n'avons rien de tel dans le projet de loi. Il n'y a pas de mention du Conseil des relations de travail dans la Fonction publique. On a plutôt un ministre du gouvernement répondant à une demande de ses collègues, qui représentent également les intérêts de l'employeur. Voilà le vice fondamental de ce projet de loi.

Mr. Saint-Julien: Ms Craig, you say that, in recent years, you have consulted your members, but have you managed to consult your members in all provinces since the tabling of this bill, around December 9 1992, to get their views on this?

Mme Craig: Oui, nous en parlons constamment à nos membres, car cela touche à leurs droits fondamentaux. Leur grande préoccupation est de savoir comment ils vont pouvoir négocier, car le gouvernement a suspendu les négociations. Il n'y en a pas eu pendant deux ans et il n'y en aura pas pendant deux autres encore. Ils sont donc très inquiets au sujet de ce qu'ils considèrent être leurs droits. Ils veulent retourner à la table et régler leurs problèmes aussi rapidement que possible.

Mr. Saint-Julien: On another subject, you stated page 1 of your brief:

The Institute applauds the addition of protective reassignment during pregnancy, the reduction of red tape for changes on workers schedules, and worker protection in recovering lost wages and arbitrary deductions, as positive achievements.

[Text]

Vous savez que seule la province de Québec permet le retrait préventif au Canada. Êtes-vous d'accord avec nous pour dire que c'est un premier pas au niveau des provinces et au niveau du gouvernement canadien que de proposer une telle mesure favorable pour les femmes?

Ms Craig: I don't know whether this is a first step.

Mr. McIntosh: We are not prepared to comment on that aspect of the bill. Our membership is overwhelmingly affected by the amendment to the Public Service Staff Relations Act. The Canada Labour Code per se has very little impact on our members.

• 1150

M. Saint-Julien: Mais vous allez les consulter?

Mr. MacIntosh: Yes.

Ms Craig: Yes, we will.

M. Saint-Julien: Merci beaucoup. Vous êtes bien gentille.

Ms Langan: In Ontario and I believe the other provinces there are the Ontario Labour Code, the British Columbia Labour Code, or their equivalents across the provinces, plus public sector staff relations acts governing the bargaining relationship between the government employees and the provinces. Did I understand you correctly that while it might be in the labour code in British Columbia, for example, or Ontario, it doesn't necessarily follow that it's in the staff relations act for that province?

Mr. MacIntosh: That is correct.

Ms Langan: So when we're talking about the Ontario section, which keeps being referred to here as being similar, or the British Columbia or Alberta section, or even the Saskatchewan, in fact it's not in the provincial staff relations act, and I assume that's because of the conflict of being the employer as well as the bargainer. So they wouldn't allow themselves to intervene. So while there might be some similarities between the Canada Labour Code and those other codes, it's quite a different matter when it comes to public service staff relations acts.

Mr. MacIntosh: That's precisely true. In the Ontario Labour Relations Act:

After a strike or lock-out commences, and if considered to be in the public interest, the minister may direct the bargaining unit to vote on the last employer offer.

The employer is not the government. It's another employer falling under the jurisdiction of provincial—

Ms Langan: So it's private sector—

Mr. MacIntosh: Exactly.

Ms Langan: The other difference I think you indicated, and I just want to make sure I have it—For example, in the Ontario one you mentioned that either party must ask. It doesn't give arbitrary jurisdiction to the minister to intervene.

One of the things that trouble me about this, aside from all the very valid points you've made, is how subtle collective bargaining is and how dependent it is on going through a process, the "mating dance", as we often say, and how the

[Translation]

You know that only the province of Quebec provides for protective withdrawal. Do you agree that this step protecting women is a first at the provincial, as well as the federal, level?

Mme Craig: Je ne sais pas si c'est un premier pas.

M. McIntosh: Nous ne sommes pas disposés à nous prononcer sur cet aspect du projet de loi. Nos membres sont touchés surtout par la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Code canadien du travail n'a pas grande incidence sur nos membres.

Mr. Saint-Julien: But you are going to consult them?

M. MacIntosh: Oui.

Mme Craig: Oui.

Mr. Saint-Julien: Thank you very much. You are very kind.

Mme Langan: En Ontario, et je crois que c'est la même chose dans les autres provinces, il y a le Code ontarien du travail, le Code du travail de la Colombie-Britannique ou quelque chose d'équivalent, plus des lois sur les relations de travail dans le secteur public, qui régissent les relations entre les fonctionnaires et les administrations provinciales. Avez-vous bien dit que même si c'est dans le Code du travail de la Colombie-Britannique, par exemple, ou de l'Ontario, ce n'est pas forcément dans la Loi sur les relations de travail de cette province?

M. MacIntosh: C'est exact.

Mme Langan: Donc, lorsque nous parlons de l'article de l'Ontario, dont on répète indéfiniment qu'il est similaire, ou de la Colombie-Britannique ou de l'Alberta ou même de la Saskatchewan, ce n'est pas dans la loi provinciale sur les relations de travail et je suppose que le problème est que l'employeur est également le négociateur. Il ne peut donc se permettre d'intervenir. Donc, même s'il existe certaines similitudes entre le Code canadien du travail et ces autres codes, ce n'est pas du tout la même chose pour ce qui est des lois sur les relations de travail dans le secteur public.

M. MacIntosh: C'est tout à fait exact. Dans la Loi ontarienne sur les relations de travail:

(traduction libre) Après le début d'une grève ou d'un lock-out, si l'intérêt public le justifie, le ministre peut ordonner à l'unité de négociation de voter sur la dernière offre de l'employeur.

L'employeur n'est pas le gouvernement. C'est un autre employeur assujéti à la loi provinciale. . .

Mme Langan: C'est donc le secteur privé. . .

M. MacIntosh: Exactement.

Mme Langan: L'autre différence que vous avez signalée, et je veux simplement m'assurer d'avoir bien compris. . . Par exemple, vous avez dit que dans la loi ontarienne, l'une ou l'autre partie doit demander. Cela ne donne pas un pouvoir d'intervention arbitraire au ministre.

Une des choses qui me gêne à ce sujet, indépendamment de toutes les choses tout à fait valides que vous avez dites, c'est que les négociations collectives sont un exercice très subtil qui consiste, petit à petit, à parvenir à des compromis et qui risque

[Texte]

minister can blunder in and blow right out of the water something that's almost to conclusion, although publicly it doesn't appear to be, because it's happening in a bargaining session. Is that a concern, or is that just an extraneous thing that's bothering me?

Ms Craig: No, that's a very big concern. For sure it's going to destroy the process; and the process is vital, and it's not established in a day. It's a longer process. We need to be able to deal in that way, and the government has an opportunity to meet with its employees and learn what the problems are out there in the workplace. Now they're going to take it away if they don't like something.

Ms Langan: Insensitive timing, for example, could do irreparable damage in terms of getting a conclusion to a collective agreement.

Ms Craig: For sure.

Ms Langan: In fact, the employer might find himself or herself being blown out of the water because of injudicious movement on this clause.

Ms Craig: That's for sure.

Mr. Nault: When we're in the bargaining process, there's the issue of how the two sides will present their particular case. Would it not seem obvious that by making this particular change the employer, if they are so inclined, would set up the process almost to force a confrontation down the line, knowing that would force the minister to use this particular new piece of legislation to call for a vote? It seems to me I've seen in the past that some employers have used some very interesting tactics to make sure a particular contract they'd like to see on the table ends up there. What if this process is undertaken as far as knowing that the minister, who in your case is one and the same as the employer and the government, is looking for a particular kind of contract? The scenario could be set up in such a way that you could force a showdown in order to get that kind of vote. Would that not be true?

• 1155

Ms Craig: Absolutely true. I can see it circumventing the whole process. Before it even starts, it can decide what it's going to do and it can let it run on for a day or two and then just move in with its plan and go for a vote.

Mr. Nault: That's why I was very interested in my colleague's request to have the minister responsible for Canada Post. The history of Canada Post and its employees is very well-known by those of us who follow these particular issues. The ability of the minister who is responsible for Canada Post to set up this scenario to cause the best-offer vote within that process could easily be done in that particular collective bargaining arena.

As we go along and talk to different witnesses, we'll talk about that because the labour relations of these two sides right now could possibly be the worst of any collective bargaining group in the country.

Ms Craig: Yes.

[Traduction]

d'être complètement saboté par une intervention hâtive du ministre, alors qu'on était tout prêt d'une solution, même si cela n'était pas encore évident vu de l'extérieur. Est-ce une idée de ma part ou cela vous inquiète-t-il aussi?

Mme Craig: Non, c'est tout à fait vrai. Il est certain que cela va détruire tout le processus; or, ce processus est vital et ne peut se rétablir du jour au lendemain. Cela prend longtemps. Nous devons traiter de cette façon afin que le gouvernement ait la possibilité d'entrer en contact avec ses employés et de les entendre parler des problèmes qu'ils rencontrent au travail. On va supprimer ce système chaque fois que quelque chose ne plaira pas.

Mme Langan: Une intervention inopportune, par exemple, pourrait faire perdre tout espoir de parvenir à conclure une convention collective.

Mme Craig: Certainement.

Mme Langan: En fait, l'employeur pourrait se retrouver dans une situation très grave s'il usait sans discernement de cet article.

Mme Craig: C'est certain.

M. Nault: Dans le processus de négociation, il faut voir comment les deux côtés présentent chacun leur dossier. Ne semble-t-il pas évident qu'avec cette modification, l'employeur, s'il le souhaitait, pourrait monter toute l'affaire afin de provoquer finalement une confrontation, sachant que cela forcerait le ministre à user de ses nouveaux pouvoirs pour exiger un vote? Il me semble que certains employeurs ont parfois utilisé des tactiques très intéressantes pour s'assurer qu'une convention ou une autre s'arrête à la table de négociation. Et si l'exercice était entrepris sachant que le ministre qui, dans votre cas, représente l'employeur et le gouvernement, essaie d'obtenir une convention particulière? Le scénario pourrait être monté de façon à forcer une confrontation et obtenir ce genre de vote. N'est-ce pas envisageable?

Mme Craig: Tout à fait. J'estime que c'est une façon de contourner tout le processus. Avant même que l'on ne commence, l'employeur peut décider de ce qu'il veut faire et laisser se dérouler des négociations pendant une journée ou deux avant d'intervenir et de demander un vote.

M. Nault: C'est pourquoi je pense que c'est en effet une bonne idée de faire venir le ministre responsable de Postes Canada. L'histoire de Postes Canada et de ses employés est bien connue de nous tous qui suivons ces questions. Le fait que le ministre responsable de Postes Canada puisse monter ce scénario pour obliger à voter sur la meilleure offre nous porte à croire que ce serait très facile dans ce contexte de négociations collectives.

Nous en parlerons aux témoins que nous recevrons parce que les relations de travail entre ces deux parties sont probablement ce que l'on peut imaginer de pire en matière de négociations collectives au Canada.

Mme Craig: C'est vrai.

[Text]

Mr. Nault: This is regarding the personal relationships, the attitudes and what's being looked for as an employer and employees. I guess what I'm asking is whether—and you've answered that question—it's very obvious and very easy to set up the process when you're in that room collective bargaining, to be able to make sure that there is a vote for last offer.

Ms Craig: Absolutely. Yes, you had a comment.

Mr. McIntosh: I just want to reinforce one point, which is really what both of you have raised. It's this question of giving the employer—the one party—another tool to use. It causes a subtle change in the process as well as the blunt force of putting out a vote. It affects the balance and it affects the attitudes of the employer's side in the collective bargaining relationship.

There's a degree of arrogance expected in this where you'd say, whatever else, we'll force a vote. There's less willingness to deal with problems. We're not always talking about the high-profile wage and benefit problems. We could be talking about an irritant like an appraisal process that gets brushed aside and never dealt with because of this kind of change.

The Chairman: Thank you very much for coming and bringing your testimony. We appreciate it and the time that you have taken.

Ms Craig: Thank you very much, Mr. Chairman, and thanks to all of the committee. We appreciate the opportunity.

Ms Langan: Could we ask the minister responsible for Canada Post to appear as well on our list? We don't have a list in front of us but—

The Chairman: The clerk is just pointing out that we can't pass motions because we don't have a quorum. We need five members for a quorum, but I would suggest that the clerk pass the word along and see what the response is to that.

I'm going to have the clerk make a few comments about our future meetings. Do you want to tell us what your situation is, Marc?

The Clerk of the Committee: Sure. At present we have one other witness scheduled for Thursday afternoon, the Public Service Alliance of Canada. Looking forward to the week of April 19 to 23 when the House comes back, I guess what I'm looking for is guidance from the committee as to whether I should set up meetings for all day Tuesday and Wednesday afternoon so that I can get the other witnesses who have expressed an interest lined up.

Ms Langan: So we're doing Thursday this week and Wednesday in the future? Is that what you're saying?

• 1200

The Clerk: No, I'm saying that the week the House returns, that is April 19 to 23, I could line up witnesses on the Tuesday morning and afternoon and Wednesday afternoon as well, should the committee want that. It could perhaps even be Thursday if the witnesses who have expressed an interest are lined up for that week.

Ms Langan: I don't have my calendar.

M. Saint-Jullen: À partir du 19, 20, 21 ou 22 avril, ce sera parfait. Il vaut mieux avoir plusieurs témoins de prévus. S'il y en a d'autres qui, d'ici le 19, expriment le désir de venir témoigner devant le Comité, cela donnera l'occasion à plus de groupes de venir devant le Comité.

[Translation]

M. Nault: Il s'agit des relations personnelles, des attitudes et de ce que visent l'employeur et les employés. Ce que je me demande—et vous avez répondu à la question—c'est une démarche évidente et il est très facile d'entamer un tel processus quand on se trouve à la table de négociations, afin de s'assurer que l'on exigera finalement un vote sur la dernière offre.

Mme Craig: Absolument. Oui, vous vouliez ajouter quelque chose.

M. McIntosh: Je veux simplement insister sur un point que vous avez, l'un et l'autre, soulevé. C'est le fait que l'on donne à l'employeur—à une des parties—un autre outil dont il peut se servir. Cela change subtilement le processus en obligeant à voter. Cela joue sur l'équilibre et sur les attitudes de l'employeur dans le contexte des négociations collectives.

L'employeur deviendra évidemment plus arrogant puisqu'il pourra toujours invoquer la possibilité d'un vote. Il sera beaucoup moins disposé à régler les problèmes. Nous ne parlons pas toujours de questions de salaires et d'avantages sociaux. Nous pourrions être en train de parler de quelque chose comme une méthode d'évaluation qu'on laisserait de côté et dont il ne serait plus question face à de telles tactiques.

Le président: Merci beaucoup d'être venus nous présenter ce témoignage. Nous vous sommes très reconnaissants d'avoir pris le temps de le faire.

Mme Craig: Merci beaucoup, monsieur le président et merci aux membres du comité.

Mme Langan: Pourrait-on demander au ministre responsable de Postes Canada de comparaître également? Nous n'avons pas de liste sous les yeux mais... .

Le président: Le greffier me signale que nous ne pouvons adopter de motion parce que nous n'avons pas le quorum. Il nous faut cinq députés, mais je suggérerais que le greffier se renseigne pour voir ce qu'en pensent les autres.

Je vais demander au greffier de faire quelques commentaires sur nos réunions futures. Marc, voulez-vous nous dire ce qu'il en est?

Le greffier du Comité: Certainement. À l'heure actuelle, nous avons un autre témoin prévu pour jeudi après-midi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Pour la semaine du 19 au 23 avril, quand la Chambre reprendra ses travaux, j'aimerais savoir si le comité souhaite que j'organise des réunions toute la journée, mardi, et l'après-midi du mercredi, afin que je puisse inviter les autres témoins qui ont déclaré vouloir venir.

Mme Langan: Donc, cette semaine c'est jeudi et, ensuite, ce sera mercredi? C'est ce que vous nous dites?

Le greffier: Non, je dis que la semaine de la reprise, c'est-à-dire du 19 au 23 avril, je pourrais faire venir des témoins le mardi matin et dans l'après-midi et le mercredi après-midi, si le comité le souhaite. Même peut-être le jeudi si les témoins qui se sont déclarés intéressés peuvent se libérer cette semaine-là.

Mme Langan: Je n'ai pas mon calendrier.

Mr. Saint-Jullen: For the 19, 20, 21 and 22 of April, it would be perfect. It is better to have several witnesses lined up. If there are more groups who express an interest before the 19th, it will give more people the opportunity to appear before the committee.

[Texte]

The Chairman: The clerk is prepared to do this. He has some who have indicated a desire to appear and he will proceed, with the permission of the committee, to do that.

Mr. Nault: Let me see if I can get this right. We've got one union representative prepared to come this Thursday —

The Clerk: Yes.

Mr. Nault: — which is —?

The Clerk: PSAC.

Mr. Nault: Okay. I don't have a problem with that.

One of the things we're getting, of course, is all the unions coming forward. There is a group that was part of the consultation process based on your letter you sent us March 19. There's the Canadian Bankers Association and the Canadian Federation of Independent Business. I think it would be prudent for us to have a balanced approach to this in talking about the consultation and the whole issue of the employers and the employees so that when we come back from our break we'll have some of the groups of employers come before us. This is instead of having all the unions first and all the employers last.

There are some questions in my mind now about this piece of legislation that I would like to ask some of the employer groups before I go to the next group of unions to carry on the discussion. If it would be possible, I think it would be good to get the Canadian Bankers Association and the Canadian Federation of Independent Business who are on, the working group that was discussed this morning. Then there is the federally regulated employer transportation and communication group. If we could get those three groups, I think it would give us a good, rounded analysis of where everybody thinks this legislation is leading.

The Chairman: The clerk was just suggesting that we perhaps have the employer groups or business groups in the morning and then have the unions, or something like that. We could group them in that manner. It would be easier.

Another question has come up. We were questioning whether we needed to take the full hour for each witness. Can we group them somewhat? In other words, we're going to be hearing a lot of the same testimony, but we want to hear them. Joy, did you want to speak to that?

Ms Langan: I do. We've asked to have them because they have a particular area of expertise. Quite frankly, to bring witnesses and to not give them a full hour in some cases is absurd. Giving some of them just an hour is absurd. Sometimes because of their expertise there's a whole new area of discussion. I think if members don't have questions, then they won't ask them and it won't take an hour. However, I'd be concerned about minimizing it.

M. Saint-Julien: M. Nault et madame ont soulevé deux points intéressants. Il est bien important de prévoir un minimum d'une heure pour les témoins. Il est important de comprendre ce qu'ils ont à nous dire. Surtout, comme a dit M. Nault, ce sont les réponses des témoins qui sont importantes. Il ne faudrait pas couper les témoignages au bout de cinq ou dix minutes. Il s'agit de comprendre le projet de loi. Je suis d'accord pour qu'on accorde au minimum une heure à chaque témoin.

[Traduction]

Le président: Le greffier est prêt à organiser cela. Il y a certains témoins qui ont exprimé le désir de comparaître et il les invitera donc, si le comité le permet.

M. Nault: Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris. Nous avons un syndicat qui serait prêt à venir jeudi. . .

Le greffier: Oui.

M. Nault: . . . qui est . . . ?

Le greffier: L'AFPC.

M. Nault: D'accord. Pas de problème.

Nous avons donc évidemment tous les syndicats qui veulent comparaître. Il y a un groupe qui, d'après votre lettre du 19 mars, a pris part au processus de consultation. Il y a l'Association des banquiers canadiens et la Fédération canadienne des entreprises indépendantes. Il serait prudent, si l'on parle de consultation et de toute la question des employeurs et des employés, d'assurer un certain équilibre entre les deux. Il serait bon qu'au retour, nous recevions certains des groupes d'employeurs. Plutôt que d'avoir d'abord tous les syndicats et ensuite tous les employeurs.

Il y a certaines questions que j'aimerais maintenant poser à certains des groupes d'employeurs avant de passer au groupe suivant de syndicats. Si c'est possible, je crois qu'il serait bon d'avoir l'Association des banquiers canadiens et la Fédération canadienne des entreprises indépendantes qui sont membres du groupe de travail dont on a discuté ce matin. Il y a aussi le groupe des entreprises de transport et de communication qui est assujéti à la réglementation fédérale. Si l'on pouvait faire venir ces trois groupes, je crois que cela nous donnerait une bonne idée du point de vue de chacun au sujet de ce projet de loi.

Le président: Le greffier suggérait que nous ayons peut-être les groupes d'employeurs ou les groupes représentant les entreprises dans la matinée et, ensuite les syndicats. Nous pourrions les regrouper de cette façon. Ce serait plus facile.

Autre chose. On se demandait s'il était nécessaire de prévoir une heure complète par témoin. Pourrait-on les grouper d'une façon ou d'une autre? Autrement dit, nous allons entendre répéter beaucoup de choses, mais nous voulons entendre tout le monde. Joy, vous vouliez dire quelque chose à ce sujet?

Mme Langan: Oui. Nous avons demandé qu'ils viennent parce qu'ils connaissent particulièrement tel ou tel domaine. Très franchement, faire venir des témoins et ne pas leur donner une heure complète est parfois ridicule. Donner à certains une heure seulement est absurde aussi. Quelquefois, on s'aperçoit qu'il serait intéressant de poursuivre la discussion beaucoup plus longtemps. Si les députés n'ont pas de questions à poser, ils ne les poseront pas et cela ne prendra pas une heure, mais je ne voudrais pas qu'on prévoie moins d'une heure.

Mr. Saint-Julien: Mr. Nault and Ms Langan have raised two interesting points. It is indeed fair to allow a minimum of one hour for witnesses. We have to be able to understand what they want to tell us. As Mr. Nault said, it is their answers that are important. We should not have to cut them off after five or ten minutes. We have to understand this bill. I agree that we should give them a minimum of one hour each.

[Text]

Ms Langan: Mr. Chairman, I've got something that I can't change on April 20. We were talking about April 20 and 21, a Tuesday and a Wednesday. Is it possible to do April 21 and 22 instead of April 20 and 21? It's Wednesday and Thursday instead of Tuesday and Wednesday. Normally I'm here Tuesday, Wednesday and Thursday as well, but I've made a commitment that I can't get out of.

• 1205

The Chairman: Can you get a replacement?

Ms Langan: Mr. Chairman, I'm going to have to have a replacement on Thursday this week, because something went awry and I didn't realize we were meeting. We had the discussion at the last meeting about whether we would be meeting once or twice a week. I thought it was left that it would be once a week until we made a decision that it would be twice a week.

I take this bill very seriously and want to be here. If there's no impediment, if you tell me five people can't be here on Thursday, I would—

The Chairman: With the few members who are here, it is difficult to say right now.

Ms Langan: I know.

The Chairman: I am tied up on Thursday mornings with another committee.

Ms Langan: It's not as if we have fill-in members. I am the lead critic for my caucus.

M. Saint-Julien: Êtes-vous d'accord qu'on siège le lundi 19 avril? On arrive de nos comtés ce jour-là. Cela ne me dérange pas de commencer le matin du 19 avril. Commençons la semaine du bon pied. Si on siège le lundi 19, ce sera une bonne façon de commencer la semaine.

Ms Langan: You don't travel from B.C.

M. Saint-Julien: Je vous comprends, madame, mais il me faut autant de temps pour venir de l'Abitibi en voiture qu'il vous en faut pour venir de Colombie-Britannique. Je vous comprends. On n'est pas là pour essayer de couper les gestes de chaque député, peu importe la couleur de son parti politique. Je vous comprends. Il est vrai que vous avez un long voyage en avion à faire, mais il me faut autant d'heures pour venir de l'Abitibi par la route.

Ms Langan: But I lose three hours, as does the chairman, with the time—

Mr. Saint-Julien: Five hours—

Ms Langan: It takes us five hours to fly and three hours are lost to the time difference.

M. Saint-Julien: Vous avez raison.

Ms Langan: We leave Vancouver at 8:55 a.m. We're here at 5 p.m. We've lost a whole day.

M. Saint-Julien: Vous avez raison, madame. On va respecter cela et commencer un autre jour.

Ms Langan: Okay.

[Translation]

Mme Langan: Monsieur le président, je ne serais malheureusement pas libre le 20 avril. Nous parlions du 20 et du 21 avril, un mardi et un mercredi. Serait-il possible de reporter cela au 21 et au 22 avril? Ce serait le mercredi et le jeudi plutôt que le mardi et le mercredi. Normalement, je suis ici les mardis, mercredis et jeudis mais j'ai une obligation à laquelle je ne puis me soustraire.

Le président: Pouvez-vous trouver un remplaçant?

Mme Langan: Monsieur le président, il va falloir que je trouve un remplaçant jeudi prochain, parce que il y avait une mésentente et je ne savais pas que nous nous réunissions. Lors de la dernière réunion, nous avons discuté pour savoir si l'on allait se réunir une ou deux fois par semaine. J'ai cru que ce serait une fois par semaine jusqu'à ce qu'on décide de se réunir deux fois.

J'estime que ce projet de loi est très important, et je tiens à être ici. S'il n'y a pas d'obstacles, si vous me dites que cinq personnes ne pourront pas être ici jeudi, je...

Le président: Étant donné qu'il y a peu de membres du comité ici à l'heure actuelle, c'est difficile à dire.

Mme Langan: Je sais.

Le président: J'ai un autre comité les jeudi matins.

Mme Langan: Les députés ici ne sont pas de simples bouche-trous. Moi je suis le premier porte-parole de mon caucus pour ce sujet.

Mr. Saint-Julien: Do you agree to meet on Monday, April 19? We are returning from our ridings on that day. I would have no difficulty starting on the morning of the 19th. Let's get the week off to a good start. Sitting on Monday the 19th would be a good way to start the week.

Mme Langan: Vous ne venez pas de la Colombie-Britannique.

Mr. Saint-Julien: I understand what you're saying, but it takes me as long to come from Abitibi by car as it takes you to come from British Columbia. I understand you. We are not trying to cramp anybody's style, regardless of their political party. I understand what you're saying. It's true that you have a long way to travel by plane, but it takes me as many hours to drive from Abitibi.

Mme Langan: Mais je perds trois heures, comme le fait le président, avec le temps...

Mr. Saint-Julien: Cinq heures...

Mme Langan: Il faut cinq heures en avion plus les trois heures qu'on perd à cause du décalage horaire.

Mr. Saint-Julien: You are right.

Mme Langan: Nous quittons Vancouver à 8 h 55 du matin. Nous arrivons ici à 5 heures de l'après-midi. Nous avons perdu une journée entière.

Mr. Saint-Julien: You are right. We will take that into account and start on another day.

Mme Langan: D'accord.

[Texte]

The Chairman: We'll proceed, then. The clerk will attempt to poll the members and see who is available.

Ms Langan: I would very much appreciate it.

The Chairman: A tentative schedule when we come back would be Wednesday and Thursday morning. Is that agreeable?

Mr. Nault: No problem with me.

M. Saint-Julien: Oui.

Ms Langan: Wednesday and Thursday morning?

The Chairman: Wednesday afternoon and Thursday morning.

Mr. Nault: Do you have a committee meeting on Thursday afternoon?

The Chairman: Thursday morning. But I would get a replacement.

Mr. Nault: Okay. I have no problem with that.

Ms Langan: Are you talking about Thursday afternoon as well?

The Chairman: No. I think a lot of people are leaving Thursday. This Thursday is a unique situation. We wanted to get PSAC in as soon as we could.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

Le président: Nous poursuivrons alors. Le greffier va sonder les membres pour savoir qui est disponible.

Mme Langan: Je l'apprécierais beaucoup.

Le président: Alors, en principe on se réunit mercredi et jeudi matin quand nous reviendrons. Est-ce que vous êtes d'accord?

M. Nault: D'accord.

Mr. Saint-Julien: Yes.

Mme Langan: Mercredi et jeudi matin?

Le président: Mercredi après-midi et jeudi matin.

M. Nault: Avez-vous une réunion de comité jeudi après-midi?

Le président: Jeudi matin: je pourrais trouver un remplaçant.

M. Nault: D'accord.

Mme Langan: Est-ce que vous parlez de jeudi après-midi aussi?

Le président: Non. Je crois que beaucoup de gens partent jeudi. Il s'agit d'une situation particulière ce jeudi-ci. On voulait entendre l'Alliance de la Fonction publique dès que possible.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail**Poste-lettre****K1A 0S9****Ottawa***If undelivered, return COVER ONLY to:*Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9**WITNESSES***From the Canadian Labour Congress:*Nancy Riche, Executive Vice-President;
Linda Gallant, Regional Director, Atlantic Region;
Murray Randall, Senior Researcher, Social & Economic Policy.*From the Professional Institute of the Public Service of Canada:*Iris Craig, President;
Robert J. McIntosh, Manager, Collective Bargaining and
Employment Relations.**TÉMOINS***Du Congrès du travail du Canada:*Nancy Riche, vice-présidente exécutive;
Linda Gallant, directrice régionale, Région atlantique;
Murray Randall, agent principal de recherche, Politiques sociale et
économique.*De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada:*Iris Craig, présidente;
Robert J. McIntosh, gestionnaire, Négociations collectives et
relations de travail.Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Thursday, April 1, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le jeudi 1^{er} avril 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Harry Chadwick
Doug Fee
Ken James
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Cid Samson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Thursday, April 1, 1993:

Brian O'Kurley replaced Doug Fee;
Cid Samson replaced Joy Langan;
Dave Worthy replaced Guy Saint-Julien.

On Friday, April 2, 1993:

Doug Fee replaced Brian O'Kurley.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Harry Chadwick
Doug Fee
Ken James
Robert Nault
Gilbert Parent
André Plourde
Cid Samson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le jeudi 1^{er} avril 1993:

Brian O'Kurley remplace Doug Fee;
Cid Samson remplace Joy Langan;
Dave Worthy remplace Guy Saint-Julien.

Le vendredi 2 avril 1993:

Doug Fee remplace Brian O'Kurley.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 1, 1993

(4)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act met at 3:25 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Robert Nault, Brian O'Kurley, Gilbert Parent, Cid Samson and Dave Worthy.

Other Member present: Marlene Catterall.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Research Officer. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: From the Public Service Alliance of Canada: Daryl Bean, National President; Robert Perron, Director, Collective Bargaining Branch and Louise Hall, Section Head, Health and Safety.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

Daryl Bean made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

It was agreed, by unanimous consent, to include as part of the record those sections of the witnesses' brief that were not read.

At 4:28 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

*Clerk of the Committee***PROCÈS-VERBAL**LE JEUDI 1^{er} AVRIL 1993

(4)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 15 h 25, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Robert Nault, Brian O'Kurley, Gilbert Parent, Cid Samson et Dave Worthy.

Autre député présent: Marlene Catterall.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: De l'Alliance de la fonction publique du Canada: Daryl Bean, président national; Robert Perron, chef, direction de la négociation collective et Louise Hall, chef de section, Santé et sécurité.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Daryl Bean fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Il est convenu, avec le consentement unanime, d'intégrer au compte rendu les parties du mémoire des témoins qui n'ont pas été lues.

À 16 h 28, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, April 1, 1993

• 1527

The Chairman: I'd like to call this meeting of the legislative committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, to order.

We're happy to have as our witnesses today, from the Public Service Alliance of Canada, the national president, Daryl Bean, who tells me he's very familiar with this type of procedure; Robert Perron, Director, Collective Bargaining Branch; and Louise Hall, Section Head, Health and Safety. Welcome to our meeting.

The format is, of course, that you'll make your statement. Mr. Bean has requested that a section of his brief, which he will not read, be a part of the record—all the "whereases" and so on. We will do that after the completion of testimony. Then we will have questioning, starting with the Liberals, the NDP, and the government party, ten minutes each on the first round, and then five on subsequent rounds.

Mr. Bean, welcome, and carry on.

Mr. Daryl Bean (National President, Public Service Alliance of Canada): Thank you, Mr. Chairperson, members of the committee.

On behalf of the 170,000 members of the Public Service Alliance of Canada, we welcome this opportunity to present our views to the legislative committee mandated to study Bill C-101.

First of all, we would like to point out that along with our sister union organizations the alliance has participated for two years on the labour standards client consultation committee, which reviewed certain aspects of part III of the labour standards of the Canada Labour Code.

Through this extensive process of consultation and feedback the stakeholders were able to reach a consensus on a wide range of issues within the parameter of the review.

It was therefore distressing to read the text of Bill C-101 and find that several areas of consensus had been ignored and other matters which had never been discussed or raised within this consultation process were proposed by the government.

At the outset the alliance should make it clear that while it is supportive of a number of the proposals contained in Bill C-101, we are unable to support the bill as long as it contains clauses 2 and 42.

• 1530

The first issue of contention is found in clause 2, "Vote on Employer's Offer". In our view, this proposed addition to section 108 of the Canada Labour Code, part I, is in contradiction to the basic tenets of the Canada Labour Code as expressed in its preamble.

As you've indicated, Mr. Chairperson, I won't read the preamble. We'll just ask you to include it in the minutes.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 1^{er} avril 1993

Le président: Je déclare ouverte cette séance du comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Aujourd'hui, nous sommes heureux d'avoir comme témoins les représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le président national, Daryl Bean, qui me dit être rompu à notre procédure, Robert Perron, le chef de la Direction de la négociation collective, et Louis Hall, qui est chef de section, Santé et sécurité. Je vous souhaite la bienvenue.

Bien entendu, vous allez commencer par présenter votre exposé. M. Bean a demandé que la partie de son mémoire qu'il ne lira pas—la partie de l'«attendu»—soit quand même versée au procès-verbal. Elle le sera à la fin de l'exposé. Ensuite, nous passons à une période de questions, en commençant par les Libéraux, puis en passant aux Néo-démocrates et enfin aux députés du parti au pouvoir, à raison de 10 minutes chacun pour la première ronde, puis de cinq minutes pour les rondes suivantes.

Monsieur Bean, bienvenue. Vous avez la parole.

M. Daryl Bean (président national, Alliance de la fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du comité.

Au nom des 170 000 membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous sommes heureux de cette occasion de présenter nos vues au comité législatif sur le projet de loi C-101.

Qu'il nous soit d'abord permis de préciser que, tout comme les autres organisations syndicales de notre secteur, l'Alliance a participé pendant deux ans aux travaux du comité consultatif sur les normes du travail qui a étudié certains aspects de la partie III du Code canadien du travail portant sur ces normes.

C'est important processus consultatif et interactif permis aux intéressés de s'entendre sur un large éventail de sujets, dans le cadre de l'étude.

Il nous a donc été pénible de constater, à la lecture du projet de loi C-101, que le législateur a laissé de côté plusieurs éléments sur lesquels nous nous étions mis d'accord et en a introduit de nouveaux, qui n'avaient jamais été abordés ou soulevés durant la consultation.

D'entrée de jeu, l'alliance tient à préciser qu'elle souscrit à plusieurs des propositions du projet de loi, mais qu'elle ne peut l'approuver tant qu'il contiendra les articles 2 et 42.

Le premier sujet de controverse figure à l'article 2 qui introduit la notion d'un «scrutin sur les offres de l'employeur». Selon nous, cet ajout à l'article 108 de la partie I du Code canadien du travail va à l'encontre des principes fondamentaux du code, tels qu'ils sont énoncés dans son préambule.

Comme vous l'avez dit, monsieur le président, je ne lirai pas le préambule; nous vous demandons simplement de l'inclure dans le procès-verbal.

[Texte]

One has to ask how this proposed amendment to the Canada Labour Code, part I, is going to encourage free collective bargaining, support freedom of association and free collective bargaining while developing good relations and constructive bargaining practice. In fact, it would allow the Minister of Labour the unprecedented power to interfere in the administration of a trade union by calling a vote of the union membership on the last offer of the employer received by a trade union in negotiations at any time after notice to bargain has been served.

It is worthy of note that the power presently being contemplated for the Minister of Labour under proposed section 108.1 would be deemed an unfair labour practice under section 94 of the code if this action were undertaken by an employer, a practice that would be viewed as interference in the administration of a trade union.

We would suggest in the strongest possible terms that the Minister of Labour has no business interfering in a democratic organization by making decisions that only members of the trade union should make. In fact, it strikes us as exceedingly strange that the Minister of Labour seeks this power when the Canada Labour Code, part I, establishes a lengthy procedure to ensure a trade union truly represents the interests of its members through the certification process.

The effect of that certification is that the trade union, so certified, has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the respective bargaining units. Further, the trade union is required by law to bargain collectively in good faith and make every reasonable effort to enter into a collective agreement.

In light of the above and in recognition of the fact that clause 2 was incorporated into the proposed legislation without consultation, we would urge the committee to withdraw clause 2 from Bill C-101. We would urge the committee to take this position. The clause is an affront to the working people and their organizations. Moreover, it is particularly imprecise and open-ended. In this regard, we would point out that as currently constituted, the minister could order more than one vote during a dispute, allow scabs and other strikebreakers to vote, and order a vote before a strike or lockout has commenced.

As well, there is clause 42 of the Public Service Staff Relations Act, proposed section 90.1, "Vote on Employer's Offer". The comments and observations advanced on proposed section 108.1 of the Canada Labour Code, part I, have the same application to the proposed addition, proposed section 90.1, to the Public Service Staff Relations Act; however, the amendment does deserve some additional comments for the cynical and self-serving nature of this proposed change to the Public Service Staff Relations Act.

The government can have no pretence of being a disinterested party in the process of the collective bargaining, for at the end of the day it is the employer. Here we have an employer who wants the ability to supersede the rules of

[Traduction]

La question qui s'impose est celle-ci: comment cette modification que le gouvernement voudrait apporter à la partie I du Code canadien du travail va-t-elle favoriser et renforcer la pratique des libres négociations et la liberté d'association, tout en permettant de cultiver de bonnes relations et en engendrant des pratiques constructives en matière de négociations? En fait, cette modification donnerait au ministre du Travail le pouvoir, sans précédent, de s'ingérer dans l'administration d'un syndicat en demandant à ses membres de se prononcer sur les dernières offres que celui-ci a reçues de l'employeur dans le cadre des négociations, à n'importe quel moment après la signification de l'avis de négocier.

Il vaut la peine de souligner ici que, si le ministre du Travail se servait du pouvoir qu'on envisage de lui donner en vertu de l'article 108.1, cela serait considéré comme une pratique déloyale de travail, conformément à l'article 94 du code, comme une ingérence dans l'administration d'un syndicat.

Nous ne saurions trop insister sur le fait que le ministre du Travail n'a pas à s'ingérer dans l'administration d'une organisation démocratique en prenant des décisions qui appartiennent seulement à ses membres de prendre. D'ailleurs, il nous semble extrêmement étrange que le ministre du Travail cherche à obtenir un tel pouvoir, alors que la partie I du Code canadien du travail prévoit une longue procédure, dans le cadre du processus d'accréditation syndicale, pour vérifier si un syndicat représente vraiment les intérêts de ses membres.

Le syndicat accrédité dans ces conditions détient le pouvoir exclusif de négocier collectivement pour le compte des membres des unités de négociations visées. En outre, le code l'oblige à négocier collectivement de bonne foi et à faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Compte tenu de ce qui précède et du fait que l'article 2 a été ajouté au projet de loi C-101 sans consultation, nous invitons vivement le comité à l'en retirer. Si nous prions le comité d'adopter cette position, c'est parce que cet article est une insulte pour les travailleurs et travailleuses et pour les organismes qui les représentent. De plus, il est particulièrement imprécis et il ouvre la voie à toutes sortes d'abus. À cet égard, nous tenons à souligner que, sous sa forme actuelle, il donnerait au ministre le pouvoir d'ordonner la tenue de plus d'un scrutin durant un conflit, de permettre aux briseurs de grève et autres jaunes de voter, et d'ordonner la tenue d'un scrutin avant même qu'une grève ou qu'un lock-out n'aient débuté.

Nous mettons également en cause l'article 42 du projet de loi sur les relations de travail dans la fonction publique, portant sur un nouvel article 90.1 «Scrutin sur les offres de l'employeur». Les remarques que nous avons faites sur l'article 2 du projet de loi, qui propose l'ajout de l'article 108.1 à la partie I du Code canadien du travail, valent également pour le nouvel article 90.1. Toutefois, il vaut la peine que nous parlions davantage de l'article 42 du projet de loi, en raison du caractère cynique et intéressé de cette modification que le gouvernement se propose d'apporter à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le gouvernement ne peut prétendre être une partie désintéressée dans le processus de la négociation collective, puisqu'il est l'employeur, en définitive. Voilà un employeur qui entend remplacer les règles de la négociation collective et

[Text]

collective bargaining and establish in law its ability to go directly to the union membership at any time after notice to bargain has been served with its last offer, or purported last offer, I might add, and require a vote on that position.

This is nothing more than interference in the process of free collective bargaining. What makes the proposed amendment that much more despicable on the part of this government is that they recently introduced and adopted substantive changes to the Public Service Staff Relations Act under the Public Service Reform Act. This proposed amendment was nowhere to be found. To be blunt, this provision looks like an afterthought, an opportunity to take a vicious and vindictive kick at public service workers and their unions.

• 1535

As was argued in the section of this submission dealing with clause 2, we would strongly urge the members of the committee to withdraw clause 42 from Bill C-101, and urge the government to engage in consultation with the stakeholders prior to proposing such important legislative amendments.

On clause 26, "Reassignment, Maternity Leave and Parental Leave", the alliance welcomes the amendments to remove some of the barriers to pregnant and nursing workers as proposed in clause 26.

However, we believe the additional protection in the form of leave with pay until the worker has given birth or weaned the child should be granted. This would ensure the worker is not penalized for her pregnancy. Addressing the issues of earnings of income replacement during such leave is fundamental to the removal of workplace barriers to pregnant and nursing women.

With the exception of income maintenance provisions, the alliance believes that provisions regarding reassignment, maternity leave, and parental leave should be incorporated in part II of the Canada Labour Code. We take this position because such protection against safety and health risk must be included in part II in order to cover federal public sector workers.

Specifically, the alliance recommends that part II be amended to provide workplace safety and health protection specific to the condition of pregnant and nursing workers.

The alliance believes that the emphasis should be placed on modifying the job functions or reassigning the worker to another job. In the event that a job cannot be modified or the worker cannot be reassigned, the pregnant or nursing worker must then have the right to fully paid leave until the pregnancy or nursing is terminated.

It is important to the alliance that employer obligation and the pregnant or nursing worker's right to a safe and healthy workplace be fully covered in part II to ensure our members employed within the federal public service be given the same protection as those workers regulated under part III.

[Translation]

fonder en droit la possibilité de présenter directement ses dernières offres — ou enfin ce qu'il prétend être ses dernières offres, devrait-on dire — aux membres des syndicats — et d'exiger un vote sur ces offres à n'importe quel moment, une fois l'avis de négociateur signifié.

Cette façon de procéder n'est rien d'autre que de l'ingérence dans le processus de la libre négociation collective, et ce qui rend cette modification proposée par le gouvernement encore plus méprisante, c'est qu'il a récemment présenté et adopté des changements substantiels à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dans le cadre de la loi sur la réforme de la fonction publique, et que cette modification n'en faisait pas partie. À proprement parler, cette disposition semble avoir été ajoutée après-coup, par vengeance, pour assener un coup bas aux travailleurs et travailleuses de la fonction publique et à leurs syndicats.

Comme nous l'avons fait dans la partie du présent mémoire qui traite de l'article 2, nous invitons instamment les membres du comité à retirer l'article 42 du projet de loi C-101, et à faire pression sur le gouvernement pour qu'il consulte les intéressés avant de proposer des modifications aussi importantes à la loi.

Par ailleurs, l'Alliance est favorable aux amendements prévus à l'article 26 du projet de loi, sur la réaffectation, le congé de maternité et le congé parental, car ils visent à faciliter les choses pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent.

Nous croyons cependant que la loi devrait offrir une protection supplémentaire aux travailleuses, sous la forme d'un congé payé, jusqu'à ce qu'elles aient accouché ou sevré leur enfant. Elles ne seraient donc pas pénalisées en raison de leur grossesse. C'est en s'attaquant au problème du remplacement du revenu pendant une telle période de congé qu'on arriverait à supprimer les obstacles auxquels font face les travailleuses enceintes ou qui allaitent, dans leur milieu de travail.

L'Alliance estime que toutes les dispositions portant sur la réaffectation, le congé de maternité et le congé parental, sauf celles qui ont trait au maintien du revenu, devraient être incorporées à la partie II du Code canadien du travail. À notre avis, cette protection contre les risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et les travailleurs de l'administration fédérale devraient faire partie intégrante de la partie II.

Plus précisément, l'Alliance recommande que la partie II soit modifiée de manière à inclure des dispositions sur la santé et la sécurité, à l'intention des travailleuses enceintes ou qui allaitent.

Selon nous, il faudrait voir à modifier les tâches de ces travailleuses ou à les réaffecter à un autre poste. Si cela se révélait impossible, elles devraient avoir droit à un congé payé jusqu'à la fin de leur grossesse ou de la période d'allaitement.

L'Alliance estime qu'il est important que la partie II contienne des dispositions portant sur l'obligation, pour l'employeur, d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire à ses travailleuses, ainsi que sur le droit des intéressées à cet égard, puisque nous tenons à ce que ceux de nos membres qui travaillent dans l'administration fédérale bénéficient de la même protection que ceux qui sont assujettis à la partie III du Code.

[Texte]

The alliance supports that pregnant and nursing workers who had to take maternity-related leave to be entitled to the same salary and benefits as in their regular job and to job protection during the full period of leave. Such entitlements could be addressed in part III. This may require an associate amendment to the Public Service Employment Act or the Public Service Employment Act regulations for federal public service employees. Alternatively, the Government Employee Compensation Act could be amended to allow for such payments. This would be similar or equivalent to the Quebec Occupational Safety Health Act. The Quebec act provides the salary protection to pregnant or nursing workers on leave, and payments are provided under the Quebec Workers Compensation Act.

In conclusion, the Public Service Alliance of Canada is supportive of a great many of the specific provisions of Bill C-101. Along with labour organizations, we invested a considerable period of time on the labour standards client consultation committee. Throughout this process, we believe the government was proceeding in good faith to develop a consensus position that could be incorporated into amendments in the Canada Labour Code.

I might add, Mr. Chairperson, we have no idea where this amendment came from. I would certainly be interested in the committee finding out where this amendment came from, since it was not raised during our consultation process.

Unfortunately, this legitimate consultation process has been subverted by the inclusion in the legislation package of clauses 2 and 42.

It is with a great deal of reluctance that we have concluded that Bill C-101, or any Canada Labour Code amendment that includes the principles embodied in clauses 2 and 42, must be opposed.

Thank you, Mr. Chairperson.

• 1540

The Chairman: Thank you very much.

The preamble to the code will be included in your testimony as requested.

Our first questioner is Mrs. Marlene Catterall.

Mrs. Marlene Catterall (Ottawa West): With the same level of reluctance, we came to the same position on the bill essentially for the same reasons. You mentioned you were involved in the consultation process, and that was a prime example, until it was ruined at the last moment, of the way issues like this should be settled. It is a shame to spoil a consensus process by doing something at the last moment that wasn't even part of the discussion.

[Traduction]

L'Alliance est convaincue que les travailleuses enceintes et qui allaitent et qui ont dû prendre un congé de maternité ont droit à la même rémunération et aux mêmes avantages que si elles avaient conservé leur emploi, ainsi qu'à la protection de cet emploi pour la durée de leur congé. Ces droits pourraient être incorporés dans la partie III du Code. Pour ce faire, il faudrait peut-être modifier la Loi ou les Règlements sur l'emploi dans la fonction publique, en ce qui concerne les fonctionnaires fédéraux, ou encore modifier la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, afin que les travailleuses en question puissent bénéficier de ces avantages. Ainsi, elles auraient droit à un traitement équivalent à celui que prévoit la Loi du Québec sur la santé et la sécurité du travail, qui garantit la protection du salaire d'une travailleuse enceinte ou qui allaite pendant son congé; les prestations correspondantes sont prévues dans la Loi du Québec sur les accidents du travail.

Bref, l'Alliance de la fonction publique du Canada souscrit à bon nombre des dispositions du projet de loi C-101. Comme d'autres organisations syndicales, nous avons consacré beaucoup de temps au comité consultatif sur les normes du travail et nous croyions alors que le gouvernement tentait de bonne foi d'arriver à un consensus dont les résultats seraient des amendements au Code canadien du travail.

J'ajouterais, monsieur le président, que nous ne savons pas du tout quelle est la genèse de l'amendement que nous contestons. Si le comité arrivait à le savoir, cela m'intéresserait, car il n'en a pas été question durant les consultations.

Malheureusement, l'inclusion des articles 2 et 42 dans le projet de loi a faussé le processus légitime de consultation.

Nous avons donc conclu, avec grand regret, que nous devons nous opposer au projet de loi C-101 et à tout amendement au Code canadien du travail qui entérinerait les principes inhérents aux articles 2 et 42.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup.

Le Préambule du Code sera incorporé dans votre témoignage, comme vous l'avez demandé.

C'est M^{me} Marlene Catterall qui va poser les premières questions.

Mme Marlene Catterall (Ottawa-Ouest): Nous en sommes venus avec grand regret, nous aussi, à la même conclusion à propos de ce projet de loi et ce, essentiellement pour les mêmes raisons. Vous avez dit que vous aviez participé au processus de consultation, et c'était bien un excellent exemple de la méthode qu'il faudrait employer dans des situations comme celle-là, jusqu'à ce que l'on sabote tout au dernier moment. C'est une honte de gâcher ainsi un processus de conciliation en prenant, au dernier moment, des mesures dont il n'a jamais même été question pendant les discussions.

[Text]

I presume part of the discussions were issues you raise here with respect to providing the same protection, for instance to pregnant and nursing women, to public sector as well as private sector workers. What reason were you given that the government did not want to do that?

I raised the same issue with the minister when he was here, and he frankly showed very little interest in providing the same minimum labour standards for public service employees as are provided in the private sector. That tends to lead to the private sector saying, why should we have to provide to our workers what the government isn't prepared to provide to its own? Can you enlighten us as to the minister's reasons, because he certainly couldn't?

Mr. Bean: Louise Hall was involved extensively with the consultations, so I'll ask her to respond more directly to your question.

Ms Louise Hall (Section Head, Health and Safety, Public Service Alliance of Canada): Unfortunately, we weren't given any reasons. Actually I should start from the beginning. We were given a discussion paper from Labour Canada on the maternity reassignment and the possibility of including it under part II or part III of the Canada Labour Code.

Consultation from the union side and the point of view we certainly gave was that it should be included in part II, because through an amendment to the Financial Administration Act, federal public service employees are covered by part II. We thought if it were in part II, that would cover all workers under all federal undertakings.

A decision came down with no explanation as to why it could not be done. We were simply told that the employer, Treasury Board, was not prepared to agree to it at this point in time; that it would be in part III. We were given no specific reasons.

Mrs. Catterall: Was the subject of paid leave when there couldn't be accommodation of a pregnancy or the nursing situation in the workplace raised during the consultation, and why was that rejected? That becomes even more important now with the further reduction in maternity and all UI benefits.

Ms Hall: You're quite right, it was raised. That has been our position. The greatest demand has come from our membership in the province of Quebec, who obviously see their counterpart public service employees and other workers in Quebec having this kind of protection. That was always our demand. It was not accepted but was extensively discussed. We even have correspondence to that effect. It has been put on the table right from the beginning, and it was denied.

[Translation]

J'imagine que vos discussions ont notamment porté sur les questions que vous évoquées, c'est-à-dire les moyens d'assurer aux fonctionnaires la même protection qu'aux employés du secteur privé, par exemple, dans le cas des femmes enceintes et qui allaitent. Quelles raisons le gouvernement vous a-t-il données pour justifier sa décision de ne pas accorder cette protection égale?

J'ai posé la même question au ministre quand il est venu ici, et je dois dire franchement qu'il ne tenait pas du tout à accorder aux fonctionnaires la parité avec les employés du secteur privé en ce qui concerne les normes de travail minimales. Une attitude pareille incite les employeurs du secteur privé à se demander pourquoi ils devraient accorder à leur personnel ce que le gouvernement n'est pas disposé à accorder aux fonctionnaires. Pourriez-vous nous dire quelles étaient les raisons du ministre, étant donné qu'il a manifestement été incapable de nous expliquer cela lui-même?

M. Bean: Louise Hall a participé activement aux consultations, je vais donc lui demander de répondre elle-même à votre question.

Mme Louise Hall (chef de section, Santé et sécurité, Alliance de la fonction publique du Canada): Malheureusement, on ne nous a pas donné de raisons. En fait, pour reprendre les choses au début, on nous a remis un document de travail de Travail Canada portant sur la réaffectation des fonctionnaires enceintes ou allaitant et la possibilité d'inclure des dispositions en ce sens dans la Partie II ou la Partie III du Code canadien du travail.

La réaction des syndicats, dont l'Alliance, a été de dire qu'il fallait, de toute évidence, que les dispositions nécessaires soient incluses dans la Partie II, étant donné que, par suite d'une modification de la Loi sur la gestion des finances publiques, les fonctionnaires de l'Administration fédérale sont assujettis à cette partie-là du Code. Selon nous, si les dispositions pertinentes étaient ajoutées à la Partie II, elles s'appliqueraient à tous les fonctionnaires et à tout le personnel des entreprises fédérales.

La décision du gouvernement a été prise sans qu'il nous explique pourquoi il ne pouvait pas accepter nos propositions. On nous a tout simplement dit que l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor, n'était pas disposé à accepter cela pour le moment et que les dispositions allaient figurer dans la Partie III du Code. On ne nous a pas donné de raisons particulières.

Mme Catterall: La question des congés payés, dans les cas où un assouplissement des tâches pour les employées enceintes ou allaitant se révélerait impossible, a-t-elle été soulevée au cours des consultations, et, si oui, pourquoi l'idée a-t-elle été rejetée? C'est encore plus important maintenant, compte tenu de la dernière réduction des prestations d'assurance-chômage, en général, et donc pendant un congé de maternité.

Mme Hall: Oui, la question a bel et bien été soulevée et c'était la position que nous avions adoptée. Ce sont surtout nos membres de la province de Québec qui ont réclamé cette protection, parce qu'ils savent que leurs homologues de la fonction publique provinciale et les autres travailleurs et travailleuses du Québec en bénéficient. Nous avons toujours réclamé ce congé payé. L'employeur n'a pas accepté de l'accorder, mais nous avons eu de longues discussions et nous avons même échangé de la correspondance à ce sujet. La question a été soulevée dès le début des consultations, mais notre proposition a été rejetée.

[Texte]

Mrs. Catterall: I'm frankly surprised that the family caucus of the governing party hasn't had more influence in supporting the ability of women to continue having and raising children without being disadvantaged in their employment. It's certainly a way of encouraging what the family caucus indicates it wants to encourage.

Let me go to something else you might be helpful on. We agree with you on the conflict of interest position the government is in. It cannot be both the employer and the minister deciding that negotiations aren't going very well. That's a clear conflict. At the same time, we have concerns about the definition of public interest. It's simply not defined. At any point in time the minister, for whatever reason, could decide to invoke this provision.

Now being realistic and facing the fact that the government has the majority in this committee and in the House of Commons with respect to passing this legislation, what amendments do you think would be reasonable, first with respect to defining public interest so that it can't be used arbitrarily, secondly, with respect to narrowing how this kind of a provision, the last-offer vote, could be applied; and thirdly, in the case of government management-labour relations, who would be a suitable substitute for the minister who could stand apart and truly be seen to be independent from the negotiations in applying this legislation? Again, I'm not suggesting support for the concept; I'm simply being realistic about softening it somewhat, or at least controlling it somewhat.

• 1545

Mr. Bean: Let me first of all make it clear that we will not support the provision in any way, shape or form, but I will try to respond to your question.

First of all, there is obviously a conflict, particularly with the government being an employer. Second, this government already has pretty extensive powers. There is the designation process, which I would think might address public interest. It's not like a strike in another situation where there are no employees on the job. In this case the designation process is there; the employees are there to provide essential services. What we would normally term "essential services" is called "safety and security designations". They have that provision already there, and I don't know what you could get beyond that in public interest.

Even if there is something beyond that in public interest, this government always has the authority to legislate people back to work—not just this government, any government. And governments have done that on a regular basis, so I cannot see any reason to include it for public interest. It seems to me that if you wanted to define public interest, then it has to be defined in the terms of essential services, which is already there. I'm not sure what you need it for at all.

[Traduction]

Mme Catterall: Je suis franchement étonnée que le caucus du parti au pouvoir sur la famille n'ait pas eu plus d'influence pour aider les femmes à avoir et à élever des enfants sans être désavantagées au travail. Ce genre de congé serait certainement une façon de favoriser ce que le caucus sur la famille a laissé entendre qu'il recherchait.

Je voudrais passer à un autre point sur lequel j'espère que vous pourrez nous éclairer. Nous sommes d'accord avec vous: le gouvernement est en situation de conflit d'intérêts. Il ne peut pas être à la fois l'employeur et le ministre qui décide que les négociations ne mènent à rien. Le conflit d'intérêts est patent. Cela dit, nous avons des réserves quant à la définition de l'intérêt public. Il n'est tout simplement pas défini dans le projet de loi. Le ministre pourrait décider n'importe quand et pour n'importe quelle raison d'invoquer cette disposition-là.

Maintenant, nous devons faire preuve de réalisme, compte tenu du fait que le parti au pouvoir est majoritaire au comité et à la Chambre des communes et qu'il va donc réussir à faire passer ce projet de loi. Dans ces conditions, quels amendements jugeriez-vous raisonnables, d'abord afin de définir l'intérêt public pour qu'on ne puisse pas l'invoquer de façon arbitraire, puis afin de limiter les conditions dans lesquelles une disposition comme celle qui prévoit un scrutin sur les dernières offres de l'employeur pourrait être appliquée et afin de substituer au ministre, dans le contexte des relations de travail de l'Administration fédérale, un organisme susceptible de s'en démarquer suffisamment pour être considéré comme indépendant des négociations, en vue d'appliquer cette disposition de la Loi? Je ne vous demande pas d'appuyer cet amendement, mais je cherche simplement à être réaliste, en cherchant à l'édulcorer un peu, ou du moins à en contrôler l'effet d'une certaine façon.

M. Bean: Permettez-moi de commencer par déclarer clairement que nous n'appuierons absolument pas cette disposition, sous une forme quelconque, mais je vais quand même tenter de répondre à votre question.

Premièrement, le conflit est évident, étant donné surtout que le gouvernement est un employeur. De plus, le gouvernement dispose déjà de pouvoirs très étendus. Il peut se prévaloir du processus de désignation, qui protégerait l'intérêt public, selon moi. La fonction publique se distingue des autres organisations parce que, même en période de grève, certaines personnes continuent à travailler. C'est dans ce contexte que le processus de désignation a été créé. Les fonctionnaires désignés restent à leur poste pour assurer les services essentiels. Dans l'administration fédérale, on appelle «fonctionnaires désignés dans l'intérêt de la sécurité du public», les personnes qu'on dirait ailleurs chargées des «services essentiels». Le gouvernement a déjà ses mécanismes et je ne sais pas ce qu'il pourrait faire de plus pour protéger l'intérêt public.

Et même s'il devait en faire davantage, le gouvernement a toujours le pouvoir de légiférer un retour au travail. Tous les gouvernements ont ce pouvoir-là, et ils s'en sont prévalus régulièrement, ce qui m'amène à conclure qu'il n'y a aucune raison d'ajouter cet article-là à la loi pour protéger l'intérêt public. Il me semble que si l'on voulait définir l'intérêt public, il faudrait le faire en fonction des services essentiels, qui sont déjà protégés. Je ne suis donc pas sûr du tout que cet article soit nécessaire.

[Text]

If it was necessary, and I want to make it clear that we won't support it, then I suggest there's a labour relations board. If somebody feels that the union has done something wrong or it was necessary, perhaps the avenue is to go before the labour relations board to make a determination as to whether a vote should be conducted. And if it's somehow decided that the vote should be conducted, then the labour relations board would have that type of authority to conduct it.

Again, I don't see the need of it, but it seems to me that if there was some decision that way, then in this case the Public Service Staff Relations Board is the appropriate labour relations board for us, most of us, and perhaps the Canadian Labour Relations Board for those covered by the Canada Labour Code.

Mrs. Catterall: The legislation suggested that in the public sector a minister who's not a member of the Treasury Board have the power to order this kind of a vote. Are you suggesting that in lieu of a minister, an impartial body such as the Public Service Staff Relations Board should make that determination?

Mr. Bean: If you were going to include in the legislation the ability for a vote at all, then it should be the Public Service Staff Relations Board. I sure don't believe, by any stretch of imagination, the Treasury Board president, in a strike or in negotiations, doesn't talk to the other cabinet ministers. I think it's a pretty good assumption that the president of the Treasury Board, in a negotiation, particularly the size of the public service, just may have a chat some time with the other members of the cabinet. He might have more influence than I would have if I talked to them.

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Catterall. It is time to move on to Mr. Samson.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Thank you very much, Mr. Chairman.

I'd like to thank the witnesses for their presentation and giving us an opportunity to ask them some questions on it. I'd like to concentrate a little bit on the vote on employer offers.

I've read your brief, and I have some very serious concerns with this part of the legislation.

• 1550

If I understood you correctly, Mr. Bean, you said in your presentation that this also is part of the legislation, that there has been no consultation with you in this regard but there has been consultation in other areas of the bill that you support.

Mr. Bean: That is correct. There was consultation with regard to part III of the bill, which is the majority of the other amendments, the vast majority of the contents of the bill. But on part I, there was no consultation with anybody I am aware of. I am given to understand that somebody, whether it be cabinet or somebody else, decided to put this provision in sometime after the consultation was completed.

[Translation]

S'il l'était, et je tiens à préciser que nous ne sommes pas d'accord sur ce point, laissez-moi rappeler qu'il existe une Commission des relations de travail. Si quelqu'un estime que le syndicat a mal agi ou qu'une intervention s'impose, peut-être devrait-il demander à cette commission de décider de l'opportunité d'un scrutin, et si elle devait conclure qu'il faut en tenir un, elle aurait le pouvoir nécessaire pour l'organiser.

Je répète que je ne crois pas que cet article soit nécessaire, mais je pense que si l'on devait conclure en ce sens, la Commission des relations de travail dans la fonction publique serait, selon nous—selon la plupart d'entre nous—l'organisme tout désigné. Pour les travailleurs et travailleuses assujettis au Code canadien du travail, l'organisme responsable devrait être le Conseil canadien des relations du travail.

Mme Catterall: Le projet de loi dispose que, dans le secteur public, un ministre non-membre du Conseil du Trésor devrait avoir le pouvoir d'ordonner la tenue d'un tel scrutin. Voulez-vous dire que la décision sur l'opportunité d'un tel scrutin devrait incomber, non pas à un ministre, mais bien à un organisme impartial, comme la Commission des relations de travail dans la fonction publique?

M. Bean: Si vous deviez décider que la loi doit prévoir la possibilité d'un tel scrutin, c'est la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui devrait avoir le pouvoir de l'ordonner. Je n'arrive pas à imaginer que le président du Conseil du Trésor ne parle pas avec ses collègues du conseil des ministres, en période de grève ou de négociation. Je crois qu'il est assez logique de penser qu'en période de négociation, particulièrement dans une organisation de la taille de l'administration fédérale, le président du Conseil du Trésor peut parfois échanger des propos avec les autres membres du conseil des ministres. Il pourrait même avoir plus d'influence sur eux que je n'en aurais si je leur parlais.

Le président: Merci beaucoup, madame Catterall. Il est temps de passer à M. Samson.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais remercier les témoins d'avoir exposé leur point de vue et de nous donner l'occasion de leur poser quelques questions à ce sujet. J'aimerais me concentrer sur la question du scrutin sur les offres de l'employeur.

J'ai lu votre mémoire, et cette partie du projet de loi m'inspire de très sérieuses réserves.

Monsieur Bean, si j'ai bien compris votre exposé, vous avez dit que cette disposition figure dans le projet de loi, que vous n'avez pas été consulté à cet égard, mais que vous l'avez été au sujet d'autres propositions auxquelles vous souscrivez.

M. Bean: C'est exact. Nous avons été consultés au sujet de la partie III du projet de loi, qui contient la majorité des autres amendements, c'est-à-dire la très grande majorité des dispositions du projet de loi. Par contre, que je sache, on n'a consulté personne sur la partie I du projet de loi. On m'a laissé entendre que quelqu'un—un membre du Conseil des ministres ou quelqu'un d'autre—a décidé d'ajouter cette disposition au projet de loi après la fin des consultations.

[Texte]

Mr. Samson: Okay.

If I may, Mr. Chairman, I would like to ask if the committee, and you as the chair, are aware of where this change came from and what prompted the change. For the purpose of clarification, not for the witness but for myself, if this is a clause that was added after all the consultations had taken place, where did it come from?

The Chairman: I am not aware, and I don't know if any of the—

Mrs. Catterall: Perhaps I could be of help. The minister did answer that question when he was here. I did ask him that question. He did answer it. You will find it in the *Minutes of Proceedings and Evidence*.

Essentially, he said when he saw Bob Rae use it in the TTC strike, it looked like a good instrument to have. He decided to put it in.

Mr. Samson: Mr. Chairman, which minister was that?

Mrs. Catterall: It was the Minister of Labour.

Mr. Samson: So it was done as a knee-jerk reaction to something that happened somewhere else.

Mrs. Catterall: Exactly.

Mr. Samson: Okay. Thank you.

My experience with employer-supervised votes or votes requested by the employer is that it causes some problems. I am sure you have done your research. I am sure you have done your homework. I wonder, Mr. Bean, if you could tell us about some experiences you may have investigated with regard to the type of intimidation that takes place by an employer immediately prior to their requesting the supervised vote.

Mr. Bean: It is hard to be specific in the documentation of that, but certainly a lot of pressure can be brought to bear on the parties concerned, particularly the union if the threat is held over your head that the last offer, whatever it may be. . . and I guess I have problems with "the last offer". I have sat at the negotiating table and had 10 last offers. I never know which offer is the last one.

But a lot of pressure can be brought to bear. You can say that if the union wants to go out for a vote on it, this is the last offer. If the union doesn't want to go out for a vote on it, then here is the last offer and this is the one they are going out with. Lots of last offers are made without prejudice during negotiations.

Mr. Samson: What I am getting at, finally, Mr. Bean, is given that the employer—and in this case it is the government—has the authority to legislate workers back to work, as added to that legislation, now they can ask for a vote. They can legislate workers back to work. Once they get back to work, they can now apply pressure internally. Then at some point, even after they have been legislated back to work, they can call for a vote. That's what this piece of legislation does. Am I right?

[Traduction]

M. Samson: C'est bien.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais vous demander si vous, à titre de président, ou si le comité a été informé de l'origine de ce changement et de sa raison d'être. Pour éclairer ma lanterne—et non celle du témoin—, pouvez-vous me dire si cet article a été ajouté au projet de loi après la fin des consultations, et, si oui, d'où il sort?

Le président: Je ne sais pas, et je ne sais pas non plus si un des. . .

Mme Catterall: Je puis peut-être vous donner une explication. Le ministre a répondu à cette question-là quand il est venu témoigner. Je lui ai posé la question et il y a répondu. Cet échange figure dans les *Procès-verbaux et témoignages*.

Fondamentalement, il a dit qu'après avoir vu Bob Rae invoquer une disposition comme celle-là dans le cadre de la grève des transports de la Communauté régionale de Toronto, il lui a semblé que ce serait un mécanisme utile. Il a décidé d'ajouter un article en ce sens au projet de loi.

M. Samson: Monsieur le président, de quel ministre s'agissait-il?

Mme Catterall: C'était le ministre du Travail.

M. Samson: Autrement dit, cet article-là a été ajouté au projet de loi en réaction à quelque chose qui s'était produit ailleurs.

Mme Catterall: Exactement.

M. Samson: Très bien. Merci.

D'après mon expérience, les scrutins supervisés par l'employeur ou réclamés par lui causent des problèmes. Je suis sûr que vous avez fait des recherches et que vous vous êtes préparé. Je me demande, monsieur Bean, si vous pourriez nous faire part de certaines de vos expériences quant au genre de manoeuvres d'intimidation auquel un employeur peut avoir recours juste avant de réclamer un scrutin supervisé sur ses offres.

M. Bean: Il m'est difficile de donner des exemples précis, mais il est certain que l'employeur peut faire subir des pressions énormes aux parties intéressées, et particulièrement aux syndicats, quand on le menace en disant que les dernières offres, quelles qu'elles soient. . . et d'ailleurs, cette expression-là, «les dernières offres» me pose des problèmes. Il m'est déjà arrivé d'avoir 10 offres finales à la même table de négociation. Je ne sais jamais quelles sont les offres vraiment finales.

L'employeur peut exercer beaucoup de pressions. Il peut dire que, si le syndicat veut consulter ses membres sur les offres qui ont été faites, ce sont ses dernières offres. Il peut dire aussi que ce sont ses dernières offres si le syndicat ne veut pas les soumettre à ses membres, et que c'est sur ces offres-là que le scrutin devra porter. En période de négociation, il y a beaucoup d'offres finales, présentées sans préjudice.

M. Samson: En fin de compte, monsieur Bean, ce que je cherche à élucider, c'est ceci: étant donné que l'employeur—en l'occurrence, le gouvernement—a le pouvoir de légiférer le retour au travail, la disposition qu'il a ajoutée au projet de loi lui permet maintenant d'exiger la tenue d'un scrutin. Il peut légiférer le retour au travail et, une fois que les travailleurs et travailleuses ont repris leurs fonctions, il peut maintenant faire pression sur eux sur le plan interne. Ensuite, même après avoir légiféré leur retour au travail, il peut exiger la tenue d'un scrutin. C'est ce que ce projet de loi prévoit. C'est bien cela?

[Text]

Mr. Bean: Yes, it could do that, or they could call for a vote prior to legislating people back to work, prior to even a strike, for that matter. There doesn't appear to be any limit within the legislation as to when they could call for a vote. I guess if they called for a vote on a so-called employer's last offer, the government's last offer, if it got rejected by 60% of the membership, then you throw a few more changes into it and call for another vote on another last offer. I guess you call enough votes until you get 60% voting in favour as opposed to 60% voting against. It is wide open as to how they could do it.

I suspect the minister may well be able to find a way to put people back to work and then call a vote. It has a great way of disrupting a strike. People are always reluctant, obviously, if they go back to work to go back out on strike.

• 1555

I guess I'm even more concerned in this situation than some other situations when I talk about the federal government, because we have members located in every location across Canada, in isolated posts, in isolated communities, in missions, embassies and commissions around the world. For us to take a vote, which we do, we generally have to allow about six weeks, so we can get the information out into the isolated communities and the missions and commissions around the world. You could be in the middle of crunch negotiations and the employer decided this was their last offer; everything would break down for six or eight weeks while somebody took a vote. Again, it's even more disturbing than just being able to take a vote.

Mr. Robert Perron (Director, Collective Bargaining Branch, Public Service Alliance of Canada): Could I just add one point here. There's a worse step in this process. The government that orders this vote doesn't even have to respect it. In our union, when we go for a vote amongst the membership, we put it out there and we live by either acceptance or rejection by the members. There is absolutely nothing in this kind of process that prevents the government from putting a last offer out for a vote, and if they don't like the results, they can legislate the results of the bargaining process again. It's a double whammy. I guess what they're saying is, if you don't get it right the first time, we'll fix it for you the second time.

Mr. Samson: Finally, Mr. Chairman, I'd like to ask this. I guess what you're saying then, and what this amendment is saying, is that because, number one, there are no limits to the number of votes the employer can call; because there is no timeframe as to when they can call this. . . in other words, it's not a matter of waiting until the no vote report comes in and during that 16-day period between the no vote report and the time a person can legally go out on strike—it's not being done in

[Translation]

M. Bean: Oui, le gouvernement pourrait procéder de cette façon. Il pourrait aussi ordonner la tenue d'un scrutin avant de légiférer le retour au travail, voire avant que les travailleurs et les travailleuses fassent grève. Le projet de loi ne donne aucune précision sur le moment auquel le scrutin pourrait être tenu. J'imagine que, si le gouvernement ordonnait un scrutin sur les prétendues dernières offres de l'employeur, c'est-à-dire sur les dernières offres du gouvernement, et que ces offres étaient rejetées par 60 p. 100 des membres du syndicat, il pourrait y apporter quelques modifications, puis ordonner la tenue d'un autre scrutin sur d'autres dernières offres et ainsi de suite jusqu'à ce que 60 p. 100 des membres du syndicat acceptent les offres. Il a le champ absolument libre.

Je soupçonne que le ministre pourrait être en mesure de trouver un moyen de ramener les travailleuses et travailleurs au travail, puis d'ordonner la tenue d'un scrutin. C'est un excellent moyen d'arrêter une grève. De toute évidence, les gens qui reprennent le travail se font tirer l'oreille pour faire à nouveau la grève.

Ce point me préoccupe davantage que d'autres à propos desquels j'ai maille à partir avec le gouvernement fédéral, parce que nous avons des membres à peu près partout au Canada, dans des postes isolés, dans des localités éloignées, ainsi que dans des missions, des ambassades et des commissions éparpillées dans le monde entier. Pour tenir un scrutin, ce que nous faisons à l'occasion, il nous faut, en général, environ six semaines pour faire parvenir l'information voulue aux localités isolées, ainsi qu'aux postes, missions et commissions dont je viens de parler. L'employeur pourrait décider que ce sont ses dernières offres alors que nous sommes au beau milieu de négociations ardues. Il faudrait tout arrêter pendant six ou huit semaines, pendant que quelqu'un organiserait le scrutin. Encore une fois, la disposition proposée est bien plus perturbatrice que celle qui autorise simplement la tenue d'un scrutin.

M. Robert Perron (chef, Direction de la négociation collective, Alliance de la fonction publique du Canada): J'aimerais ajouter une précision. Dans ce contexte, il y a pire encore. En effet, le gouvernement qui ordonnerait ce scrutin ne serait même pas tenu d'en respecter le résultat. Dans notre syndicat, quand nous tenons un scrutin, nous soumettons une question à nos membres et nous acceptons leur décision, pour ou contre. Mais dans ce cas-ci, absolument rien n'empêche le gouvernement de tenir un scrutin sur ses dernières offres, puis de légiférer sur la négociation si les résultats du scrutin ne lui conviennent pas. C'est vraiment une arme à double tranchant. J'imagine que le gouvernement cherche à nous dire que, si nous ne faisons pas ce qu'il veut la première fois, il va nous avoir la deuxième.

M. Samson: Monsieur le président, j'aimerais poser une dernière question. J'ai l'impression que vous êtes en train de dire que l'amendement proposé signifie, premièrement, qu'il n'y a aucune limite au nombre de scrutins que l'employeur peut ordonner; parce que rien dans le projet de loi ne prévoit à quel moment il peut en ordonner un. . . en d'autres termes, il ne s'agit plus d'attendre que les résultats du scrutin soient connus, que les offres soient rejetées, et que, pendant la période

[Texte]

that period of time—we are circumventing the whole bargaining process by giving the employer the authority to call any number of votes at any time they want on their final offer, whenever that may happen.

Mr. Bean: Absolutely. As I said, you could table your first offer, which you could claim was your last, and call for a vote immediately. If you get it rejected, then table another offer and call for another vote. I emphasize to the committee that conducting votes for the Treasury Board units is going to be a process that is going to take a number of weeks to carry out.

In addition to that, of course, as in any other votes the staff relations board has conducted, there is always a dispute as to who is an employee and who isn't an employee at the time, because the government has never been able to keep the list of employees up to date. We could be months tied up debating who was an employee and who wasn't an employee, who has been laid off, who has resigned, should they have a vote, should they not, getting addresses. We could be months at going through a process to conduct a vote.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Samson. Mr. O'Kurley, did you want to—

Mr. O'Kurley (Elk Island): No questions at this time.

The Chairman: Thank you. Mr. Parent.

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): If you will permit, I have three questions, and I'll put the three questions to you and then we'll listen to the answers.

The first is, does your union have provision for a secret ballot vote?

The second question is addressed to Ms Hall. I know that adoptive parents are included in the bill. Would you define for me the term "nursing"? What does "nursing" mean?

Finally, I want to quote from a paper that has been prepared for us, and you, Mr. Bean, may answer this if you like. I'm quoting from four provinces who have legislation for a final vote put for the employer. I'm going to quote them and then I'll put my question to you.

[Traduction]

de 16 jours entre la déclaration des résultats négatifs et le moment auquel les fonctionnaires peuvent légalement faire grève—ce n'est pas pendant ce temps-là que ça se passe—, nous allons fausser tout le processus de la négociation collective en donnant à l'employeur le pouvoir d'ordonner la tenue d'un nombre illimité de scrutins sur ses dernières offres, chaque fois qu'il le voudra.

M. Bean: Absolument. Comme je le disais, le gouvernement pourrait déposer ses premières offres, en disant que ce sont des offres finales, et ordonner immédiatement la tenue d'un scrutin. Si ces offres-là étaient rejetées, il pourrait en présenter d'autres, et ordonner la tenue d'un autre scrutin. Je tiens à souligner au comité que la tenue d'un scrutin pour les unités de négociation des fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor prendra chaque fois plusieurs semaines.

Bien entendu, les choses se compliquent étant donné que, comme c'est le cas pour tous les autres scrutins que la Commission des relations de travail a organisés, il y a toujours des problèmes lorsqu'il s'agit d'établir qui est fonctionnaire et qui ne l'est pas aux fins du scrutin, puisque le gouvernement n'a jamais été capable de tenir à jour la liste de ses fonctionnaires. Nous pourrions passer des mois à discuter pour savoir qui est fonctionnaire et qui ne l'est pas, qui a été mis en disponibilité, qui a démissionné, qui devrait avoir le droit de voter, qui ne devrait pas l'avoir, et pour obtenir l'adresse des intéressés. Nous pourrions passer des mois à établir les modalités du scrutin.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Samson. Monsieur O'Kurley, voulez-vous. . .

M. O'Kurley (Elk Island): Je n'ai pas de question pour le moment.

Le président: Merci. Monsieur Parent.

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): J'ai trois questions et, si vous le permettez, je vous les poserai à la suite et vous pourrez ensuite y répondre.

Ma première question est la suivante: votre syndicat a-t-il prévu des dispositions pour tenir un scrutin secret?

Ma deuxième question s'adresse à M^{me} Hall. Je sais qu'on a tenu compte du cas des parents adoptifs dans le projet de loi. Pourriez-vous définir pour moi ce que vous entendez par «allaitant un enfant»?

Enfin, je vais vous citer un extrait d'un document qui a été préparé à notre intention, et je vais vous demander, monsieur Bean, de me dire ce que vous en pensez. Cela a trait à ce que font les quatre provinces qui ont adopté une loi prévoyant la tenue d'un scrutin sur les dernières offres de l'employeur. Je vais vous les citer et je vous poserai ensuite ma question.

• 1600

In Alberta, "either party may make one request during each dispute to conduct a vote on the most recent offer". Secondly, in British Columbia, "the employer may make one request for a secret ballot on its last offer". Thirdly, in Ontario, "the Minister of Labour may direct a vote"—"a" means one—"among the bargaining unit employees on the employer's last offer". Finally, the Saskatchewan Trade Union Act allows that "when a strike has continued for 30 days, that

En Alberta, on nous dit «l'une ou l'autre des parties peut présenter une demande lors de chaque conflit pour qu'un vote soit organisé sur l'offre la plus récente». En second lieu, en Colombie-Britannique, «l'employeur peut présenter une demande de vote à bulletin secret sur sa dernière offre». Troisièmement, en Ontario, «le ministre du Travail peut organiser un vote»—on entend par là un seul vote—«au sein des employés de l'unité de négociation sur la dernière offre de

[Text]

a vote is held at the discretion of the board"—which is a labour relations board—"and may be ordered only once for any strike.

Now, my final question to you is would you please explain to me why you think "a vote" means many votes as opposed to a one-shot deal? I believe you said—and if I'm quoting you wrongly, correct me—that you could put a vote here, and if they don't like it, you'll put another vote here, and if they don't like it, you'll put another vote, and so on.

Those are my three questions. If you could direct yourselves to addressing those, I'd appreciate it.

Mr. Bean: First of all, with regard to the secret ballot, yes, we do hold a secret ballot, and in a situation in which we are on strike we shorten up the timeframe when we do a secret ballot.

For those members located in isolated posts or serving abroad we will name someone to receive a ballot via fax or whatever is necessary; in other words, to ensure they get a vote in a strike situation. If it's not a strike situation, we do it all by mail ballot. But obviously you understand that if we're in a strike and we have members out on strike and you get a tentative agreement, then you don't want to delay it any longer than you have to. In that case, we will name one individual who is sworn to secrecy and cannot tell anybody who voted or what they voted; we simply get the number. So it's a totally secret process and the vote must be conducted by a secret ballot.

With regard to the four provinces, while I recognize that in a situation it says "a vote" in one and "the vote" in another, I gather—for Saskatchewan; I'm not sure of the exact word. The other words were "one vote", you said.

Mr. Parent: Excuse me, sir. In Saskatchewan, the text reads, "and may be ordered only once".

Mr. Bean: Oh, it does say "once", okay.

Mr. Parent: I'm quoting directly from this paper, which was prepared for us.

Mr. Bean: Thank you. Well, first of all, obviously, the other three acts, with the words "one vote", are clear. I'm not sure Ontario is that clear, then, if the wording is "a vote" because "a vote" does not, in my view, limit to one. You can have a vote today and you can have a vote next week. The text doesn't say "one" then. I can't speak for the members of the Ontario legislative assembly when they adopted the legislation, but that would certainly be the approach I take.

The other difference is that, in dealing with these, you've got to remember that in most cases—and I say "most cases" because I recognize that the Saskatchewan Labour Code did, or still does, to the best of my knowledge, cover public

[Translation]

l'employeur». Enfin, la Loi sur les syndicats de la Saskatchewan dispose «lorsqu'une grève se poursuit depuis 30 jours, un vote est organisé à la discrétion du conseil»—il s'agit du Conseil des relations de travail—«et ne peut être exigé qu'à une seule reprise».

Ce que je veux donc savoir pour finir, c'est pour quelle raison vous estimez que l'on doit entendre par «un vote» de nombreux votes par opposition à un vote unique? Il me semble que vous avez déclaré—corrigez-moi, si je me trompe—que vous aviez la possibilité d'organiser un vote et que, s'il ne fait pas l'affaire, vous pourriez ensuite en organiser un autre, puis encore un autre si ça ne convient toujours pas.

Voilà quelles sont mes trois questions. J'apprécieraï que vous tentiez d'y répondre.

M. Bean: Sur la question des votes à bulletin secret, tout d'abord, oui, nous organisons des votes de ce type et, en cas de grève, nous raccourcissons les délais lorsque nous procédons à un vote à bulletin secret.

À l'intention des membres qui travaillent dans des postes isolés ou qui sont affectés à l'étranger, nous nommons une personne qui se charge de recevoir le bulletin par fax ou par tout autre moyen jugé utile; autrement dit, nous nous assurons qu'ils ont la possibilité de voter en cas de grève. S'il n'est pas question de grève, nous envoyons tous les bulletins par courrier. Bien évidemment, vous comprendrez qu'à partir du moment où on est en grève, où nos membres ont cessé le travail et où se présente un projet de règlement, nous hésitons à faire traîner les choses. Dans un tel cas, nous désignons une personne qui prête serment de garder le secret et de ne dire à personne qui a voté ni de quelle façon; nous nous contentons d'obtenir les chiffres. C'est donc un mécanisme qui préserve totalement le secret et le vote doit donc avoir lieu à bulletin secret.

Pour ce qui est des quatre provinces, je reconnais certes que dans un camp, on nous dit «un vote» et dans l'autre, «le vote», il me semble—je pense que c'est en Saskatchewan; je ne sais plus quelle est la formulation exacte qui est employée. Vous nous dites qu'ailleurs c'est «un vote».

M. Parent: Excusez-moi, mais en Saskatchewan, la formulation est la suivante «et ne peut être organisé qu'à une seule reprise».

M. Bean: Ah, on nous parle «d'une seule reprise», très bien.

M. Parent: Je cite directement le document qui a été préparé à notre intention.

M. Bean: Je vous remercie. Tout d'abord, les trois autres lois, qui emploient l'expression «un vote», sont claires. Je ne suis donc pas sûr que pour l'Ontario ce soit aussi clair si la formule employée est «un vote» parce qu'à mon avis, ça ne veut pas dire qu'il n'y en aura qu'un seul. Vous pourrez très bien organiser un vote aujourd'hui et un autre la semaine prochaine. Le texte ne dit donc pas «un seul». Je ne peux pas préjuger de l'intention qu'avaient les députés de l'Assemblée législative de l'Ontario lorsqu'ils ont adopté cette loi, mais c'est, de toute évidence, l'interprétation que j'en donnerais.

L'autre différence, lorsqu'on traite de ces questions, c'est qu'il faut bien se rappeler que dans la plupart des cas—et je dis «la plupart des cas» parce que je reconnais que le Code du travail de la Saskatchewan s'appliquerait, ou continue à

[Texte]

service workers there — you are dealing with someone other than the employer. Under the Canada Labour Code, when you're dealing with crown corporations, etc., the employer is not the federal government; in this situation you are dealing with the employer.

I would make the same representation as I'm making here today in Ontario, Alberta, B.C., or Saskatchewan: the clause has no business being in the legislation; we don't need it, because those governments, as well as this government, have the authority to legislate people back to work if they believe it's necessary. That's why I don't believe it should be in there at all. I would say it is up to the union. If they don't regulate it with a secret vote, I can tell you our membership would never tolerate them not getting a vote.

• 1605

There's never been any question in our union they will get a vote, there will be a secret ballot. If I was making the same representation on similar legislation, I wouldn't change my position one bit with regard to the other four provinces.

Louise, perhaps you can answer to the nursing effect.

Ms Hall: Simply put, nursing means breast-feeding. When we are looking at this provision of re-assigning a pregnant or breast-feeding worker, certain hazards, chemicals in the workplace, can affect the worker who is pregnant or nursing. For those reasons the protection applies only to those conditions.

Mr. Parent: Is that only to breast-feeding?

Ms Hall: Breast-feeding and pregnant.

Mr. Parent: Thank you.

The Chairman: We have one member who hasn't had an opportunity. There is an extra Liberal member. Go ahead, sir.

Mr. Samson: If there is a second round—

The Chairman: Yes. You'll be next on the list, after Mr. Nault.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): I'm interested in the issue of designated employees and the safety and security provision we have now in the act. Would that be also available in the provincial legislature? Would you be aware of that, if it is?

Mr. Bean: Yes, some provincial. . . well, I guess I should also say some provincial legislation doesn't have the right for anybody to strike. To the best of my knowledge, Ontario's public service at this stage cannot legally go on strike at any time.

In other legislation there is provision for essential services. In Quebec, as an example, there is a provision that where the parties can't agree, there is a board to determine who provides essential services.

[Traduction]

s'appliquer, à ma connaissance, aux employés de la Fonction publique dans cette province—vous avez affaire ici à quelqu'un d'autre que l'employeur. Aux termes du Code canadien du travail, lorsque vous avez affaire à des sociétés d'État, par exemple, l'employeur n'est pas le gouvernement fédéral; dans ce cas vous traitez avec l'employeur.

Je ferai la même intervention qu'ici devant l'Ontario, l'Alberta, la C.B. ou la Saskatchewan: cette disposition n'a rien à faire dans la loi; nous n'en avons pas besoin parce que ces différents gouvernements, de même que le nôtre ici, ont le pouvoir, s'ils le jugent nécessaire, d'adopter une loi pour obliger les grévistes à retourner au travail. C'est pourquoi à mon avis cette disposition ne devrait pas figurer ici. La décision appartient, selon moi, au syndicat. Même si le vote n'est pas à bulletin secret, je peux vous affirmer que les syndiqués n'accepteront jamais de ne pas pouvoir voter.

Au sein de notre syndicat, les membres savent qu'ils pourront voter, qu'il y aura un vote à bulletin secret. S'il me fallait faire la même intervention sur un projet de loi similaire, je dirais absolument la même chose devant ces quatre autres provinces.

Louise, vous pourriez peut-être répondre sur la question concernant l'allaitement.

Mme Hall: En termes simples, allaiter veut dire nourrir au sein. Cette disposition, qui vise à réaffecter les employées enceintes ou qui allaitent, part du principe que certains dangers, les produits chimiques qui se trouvent sur le lieu de travail, peuvent menacer les travailleuses enceintes ou qui allaitent. La mesure de protection ne s'applique donc qu'à ces cas-là.

M. Parent: Seulement si elles allaitent?

Mme Hall: Si elles allaitent et si elles sont enceintes.

M. Parent: Je vous remercie.

Le président: L'un de nos membres n'a pas encore eu la possibilité d'intervenir. Il y a un député libéral supplémentaire. Vous avez la parole.

M. Samson: S'il y a un second tour. . .

Le président: Oui. Vous serez le prochain sur la liste, après M. Nault.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Je m'intéresse à la question des employés désignés et aux dispositions ayant trait à la sécurité et à la protection qui figurent maintenant dans la loi. Est-ce que ce sera aussi intégré aux lois provinciales? Savez-vous si ça va se faire?

M. Bean: Oui, dans certaines provinces. . . enfin, il me faut aussi préciser ici que dans certaines provinces, la loi ne reconnaît à personne le droit de faire grève. À ma connaissance, les membres de la fonction publique en Ontario ne peuvent jamais, à l'heure actuelle, se mettre légalement en grève.

D'autres lois provinciales prévoient l'existence de services essentiels. Au Québec, par exemple, une disposition prévoit que lorsque les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, une commission se charge de déterminer qui fournit les services essentiels.

[Text]

In most legislation where the right to strike... I think the exception might well be Saskatchewan. As far as I know, Saskatchewan is covered by the same act. There is no designation period—or that's the last I knew of it. I don't keep up with the legislation every day. There have been changes. But most of them do provide in the public service for essential services or boards to establish safety and security designations or essential services.

Mr. Nault: One of the things we've been asking in our last few meetings is the same question you asked in your presentation. Why would the government put in a particular amendment to the code without any consultation when the majority of this bill, or probably 99% of this in front of us, did have some proper consultation, which in all our minds is the type of approach we would prefer?

One of the things we did ask, as members, was to have the employer representatives who were at these consultations to come forward. Maybe they can give us an explanation. But it seems to me, in talking to everyone so far from the union movement, nobody has been consulted about this particular amendment.

We asked the minister in the first meeting as to what was his definition of public interest. I could read it back to you if you like. In essence, his interpretation was there is no interpretation. It all depends on how he feels or what he thinks is going on in the unions.

With that type of explanation, it makes it very difficult to get a sense as to why we would want to support an amendment of that nature. For us to be able to make some sort of sense out of all this, we're going to have to find out what seems to be his big problem. This is the question I asked at the meeting where he was present.

There have been some occasions in the last few years during the time he has been minister where he has been put in pretty difficult positions, where we've had back-to-work legislation. There are some strikes that went on for a long period of time that he may not have gotten involved in, or possibly would have liked to have gotten involved in, if this amendment were in place.

I asked the minister on how many occasions in the time he was minister did he honestly believe in the public interest this particular "mechanism", as he calls it, this amendment, would have been useful. I'd like to ask you—and this is a difficult question to answer, of course, because you hypothetically have to put yourself in the minister's position for a little while—if there would be times when it's necessary to use this, considering the fact that we already have the ability to have back-to-work legislation implemented?

Mr. Bean: I obviously have a hard job of putting myself in the minister's shoes. But to be honest, I can see no need for it as long as the government has the authority to legislate back to work. If they believe it's in the public interest to end a strike,

[Translation]

Dans la plupart des lois qui accordent le droit de grève... je crois que la Saskatchewan doit être l'exception. Si je ne me trompe, tout en Saskatchewan est régi par la même loi. Il n'y a pas de période de désignation... du moins c'était le cas dernièrement. Je ne me tiens pas au courant des modifications qui sont apportées aux lois au jour le jour. Il y a eu des changements. Il n'en reste pas moins que, dans la plupart de ces lois, il est prévu des services essentiels dans la fonction publique et des commissions chargées d'établir les postes liés à la sécurité ou les services essentiels.

M. Nault: Lors de nos dernières réunions, nous avons posé la même question que celle que vous avez évoquée dans votre exposé. Pour quelle raison le gouvernement a-t-il proposé cet amendement au code sans procéder à quelque consultation que ce soit, alors que la majorité des dispositions de ce projet de loi, probablement 99 p. 100 de celles que nous avons devant nous, ont fait l'objet d'une consultation en bonne et due forme, ce qui est, à notre avis, la bonne chose à faire?

Ce que nous avons demandé, entre autres, en tant que députés, c'est que les représentants de l'employeur qui ont participé à ces consultations viennent nous donner éventuellement une explication. Il ressort cependant de tous les entretiens que nous avons eus avec les représentants du mouvement syndical que personne ne semble avoir été consulté au sujet de cet amendement particulier.

Nous avons demandé au ministre, lors de la première séance, quelle était sa définition de l'intérêt public. Je peux vous la lire si vous voulez. En substance, selon lui, cela revient à dire qu'il n'y a pas d'interprétation. Tout dépend de la façon dont il ressent les choses ou de ce qu'il pense de la situation au sein des syndicats.

Face à ce genre d'explication, on hésite beaucoup à appuyer un amendement de cette nature. Pour pouvoir y comprendre quelque chose, il nous faut réussir à savoir ce qui le dérange exactement. C'est la question que je lui ai posée lors de la séance à laquelle il a assisté.

À plusieurs reprises, ces dernières années, alors qu'il était ministre, il a été placé devant des situations très difficiles, il a fallu adopter des lois pour forcer un retour au travail. Il y a eu des grèves qui ont perduré et au sujet desquelles il n'est pas intervenu où, éventuellement, il aurait aimé intervenir, s'il avait pu se prévaloir de cette modification.

J'ai demandé au ministre de me dire à combien de reprises, pendant qu'il a occupé son poste, il considérait honnêtement que dans l'intérêt général, ce «mécanisme particulier», comme il l'appelle, cet amendement aurait pu être utile. J'aimerais que vous me disiez—et je sais bien qu'il ne vous est pas facile de répondre à cette question, parce qu'il vous faut vous placer dans une situation hypothétique et vous mettre quelques instants à la place du ministre—s'il y aurait des cas où il serait nécessaire de recourir à cette disposition, compte tenu du fait qu'il y a déjà la possibilité de recourir à l'adoption d'une loi forçant le retour au travail.

• 1610

M. Bean: J'ai, bien évidemment, de la difficulté à me mettre à la place du ministre. Toutefois, pour vous parler franchement, je ne vois pas la nécessité de cette disposition dans la mesure où le gouvernement a le pouvoir de légiférer le

[Texte]

they do it. I would also bring to the attention of the committee that it would be, in fact, a violation of the International Labour Organization's conventions, which the Government of Canada has endorsed.

In fact, a very recent decision of the ILO, where this government legislated the grain industry back to work, has come down, and they were condemned because it was not. . . The ILO convention that they have adopted talks about essential services. And it was very clear in the ILO decision, which came down just a few weeks ago, that in the grain industry this government was guilty of legislating back to work in violation of the ILO convention they agreed to, because the grain industry was not considered an essential service. Although it might be important—one can't argue that—it was not an essential service.

Even this legislation, the public interest if you will, that phrase, whatever it might mean, exceeds what they have agreed to at the ILO.

Mr. Samson: Mr. Bean, you've been involved in how many sets of negotiations?

Mr. Bean: I have no idea. I couldn't tell you.

Mr. Samson: More than a couple.

Mr. Bean: More than a couple, yes.

Mr. Samson: In those negotiations, were all the issues settled prior to being legislated back to work, or were there some carried over to the next set of negotiations before the contract was signed?

Mr. Bean: In most instances of negotiations, all of the issues are never settled in the sense of being satisfactory. You make some compromises to reach a tentative agreement.

Mr. Samson: I would refer you, Mr. Bean, to a copy of the transcript of March 23—which you don't have a copy of, but I suggest that one be made available to you at some point—where the Minister of Labour appeared before this committee. It's on page 1:21 of that transcript. Mr. Chadwick was asking for clarification as to where this amendment came from, etc. I would suggest this might be an opportunity for you to read that. But what's interesting is where this amendment came from.

On the following page, page 1:22, Mr. Chadwick, at the top of the page, says:

In this legislation it says something about —
—and there is a quotation here—
“this should deal with all issues at stake”,

The end of the quotation—the final offer.

Does that mean that before you instruct a vote to be conducted on the offer, all the issues in dispute have to be addressed?

[Traduction]

retour au travail. S'il considère qu'il est dans l'intérêt général de mettre fin à une grève, il a toujours ce recours. Je tiens aussi à signaler à l'intention du comité que ce serait en fait contraire aux clauses des conventions de l'Organisation internationale du travail, que le gouvernement du Canada a entérinées.

D'ailleurs, dans une décision tout à fait récente de l'OIT, lorsque les travailleurs du secteur des céréales ont été obligés de reprendre le travail, le gouvernement a été condamné parce que ce n'était pas. . . La convention de l'OIT que nous avons adoptée traite des services essentiels. Il ressort très clairement de la décision de l'OIT, qui a été prononcée il y a seulement quelques semaines, que dans le secteur des céréales, notre gouvernement est coupable d'avoir adopté une loi forçant le retour au travail, en contradiction avec les clauses de la convention de l'OIT dont il est le signataire, parce que le secteur des céréales n'est pas considéré comme un service essentiel. C'est peut-être un service important—nul ne peut le nier—mais ce n'est pas un service essentiel.

Même dans cette loi, au nom de l'intérêt général, si vous voulez, quel que soit le sens qu'il faille donner à cette expression, le gouvernement est allé plus loin que ce qu'il avait convenu de faire au sein de l'OIT.

M. Samson: À combien de séries de négociations avez-vous participé, monsieur Bean?

M. Bean: Je n'en n'ai aucune idée. Je ne pourrais pas vous donner un chiffre.

M. Samson: Un certain nombre, sans doute.

M. Bean: Un certain nombre, oui.

M. Samson: Lors de ces négociations, est-ce que toutes les questions ont été réglées avant l'adoption de la loi forçant le retour au travail ou est-ce qu'il y en a eu un certain nombre qui ont été reportées à la série de négociations suivante, avant la signature du contrat?

M. Bean: Dans la plupart des négociations, les questions ne sont jamais toutes réglées d'une manière jugée satisfaisante. Il faut faire des compromis pour en arriver à un projet de règlement.

M. Samson: Je vous renvoie, monsieur Bean, à la transcription de nos délibérations du 23 mars—dont vous n'avez pas copie, mais je me propose de vous en faire parvenir une à un moment donné—lors de la comparution du ministre du Travail devant notre comité. C'est à la page 1:21 de cette transcription. M. Chadwick y demande des éclaircissements pour savoir, entre autres, d'où vient cet amendement. Il serait bon, à mon avis, que vous en preniez connaissance. Ce qui est intéressant surtout, c'est l'origine de cet amendement.

M. Chadwick dit ensuite, en haut de la page suivante, page 1:22:

Le projet de loi précise, si je ne m'abuse
—et là il cite—
qu'il s'agit des dernières offres faites sur toutes les questions en litige.

Fin de la citation—il s'agit de l'offre définitive.

Faut-il comprendre par là qu'avant que vous n'ordonniez la tenue d'un scrutin sur les offres, toutes les questions faisant l'objet d'un différend devront avoir été traitées?

[Text]

Mr. Danis replied:

Yes, all issues would have to be addressed.

Mr. Chadwick said:

Before you can conduct a vote?

Mr. Danis said:

Before I would authorize a vote, yes.

Which would be an indication to me, from what you just said, that there will never be a vote, because all issues are not ever always settled.

Mr. Bean: If the minister is going to live up to his words, then I would suggest he would never be able to authorize a vote. I've been through a lot of negotiations, and although on most occasions a tentative agreement is reached and agreed to and sent out by the union, it's very seldom that I've ever seen all of the issues addressed. I am not talking about even in a satisfactory manner, but just addressed. If the minister was going to live up to what he said there, then he certainly could never conduct a vote.

• 1615

Mr. Perron: It seems to me that this would take a ridiculous proposition into the absurd. I would suggest to you, if that's the proper interpretation, which I wouldn't get from the language in the act, if the offer is rejected by the members of the bargaining unit, presumably then, if you follow the minister's logic, the employer would not be allowed to put another position on the table. So how are you ever going to get to a resolution?

Mr. Samson: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Worthy (Cariboo—Chilcotin): Mr. Bean, it's good to see you again. I apologize for being here late and not hearing the earlier part of our session.

On the Labour Code and the practices we follow, it's the accumulation of things that have worked and have been allowed by what rules we have. There's always the need to make adjustments and changes. I think that's really what's trying to be achieved here.

There are a number of places where it is mandatory that a vote be allowed. If we're talking about new certifications for unions, it's legislated and it's quite often to the unions' advantage. If they can get a certain amount of interest, there shall be a vote. That, of course, I think the labour union is very interested in maintaining.

The public at large quite often sees what they consider to be very serious offers put forward, which for some reasons of strategy a union decides it doesn't want to put to its membership. So it's seen not only in the workers' best interest, but in the public's best interest, that there should be a vote, that somehow or another there should be the ability to direct it. The NDP government in Ontario, I understand, during the transit dispute, directed that there be a vote on the offer.

I see a number of situations in which it could in fact be very advantageous for this section of the code to be there. If there is a bona fide last offer, there can in fact be the insistence that there be a vote on that offer.

[Translation]

À quoi M. Danis lui répond:

Oui, toutes les questions devront avoir été traitées.

Autre question de M. Chadwick:

Avant que vous ne puissiez tenir un scrutin?

Réponse de M. Danis:

Oui, avant que je ne puisse autoriser la tenue d'un scrutin.

Voilà qui me fait dire, d'après ce que vous venez de me déclarer, qu'il n'y aura jamais de vote parce que les questions ne sont jamais toutes réglées.

M. Bean: Si le ministre tient parole, à mon avis, il ne sera jamais en mesure d'autoriser un vote. Je suis passé par un grand nombre de négociations et même si, la plupart du temps, on arrive à un projet de règlement qui est adopté et transmis par le syndicat à ses membres, il est bien rare que toutes les questions y soient abordées. Je ne dis même pas réglées de manière satisfaisante, mais simplement abordées. Si le ministre fait effectivement ce qu'il promet de faire ici, il est certain qu'il ne pourra jamais organiser un vote.

M. Perron: Il me semble que ça nous mène à une situation absurde. À mon avis, si c'est là la bonne interprétation, et ce n'est pas celle que je fais du texte de la loi, à partir du moment où les membres de l'unité de négociations rejettent l'offre on peut supposer, en suivant la logique du ministre, que l'employeur n'a plus la possibilité de soumettre une autre proposition. Comment fera-t-on alors pour parvenir à un règlement?

M. Samson: Merci, monsieur le président.

M. Worthy (Cariboo—Chilcotin): Je suis content de vous revoir, monsieur Bean. Excusez-moi d'être arrivé en retard et de ne pas avoir assisté à la première partie de la séance.

Notre code du travail et notre procédure ont été élaborés progressivement, à mesure que l'on ajoutait de nouvelles dispositions. Il y a toujours des ajustements et des corrections à apporter. Je considère que c'est en fait ce que nous cherchons à faire ici.

Dans un certain nombre d'organisations, il est obligatoire d'organiser un vote. Dans le cas de nouveaux agréments pour les syndicats, c'est prévu par la loi; et c'est souvent un avantage pour les syndicats. S'ils parviennent à faire en sorte qu'il y ait suffisamment d'intérêt, il y aura un vote. C'est bien entendu quelque chose que les syndicats veulent absolument conserver.

Le grand public voit souvent apparaître des offres qu'il considère comme étant sérieuses et à propos desquelles les syndicats, pour des raisons de stratégie, ne demandent pas à leurs membres de voter. Il y va donc non seulement de l'intérêt des travailleurs, mais aussi de l'intérêt général que, pour qu'il y ait un vote, il y ait d'une façon ou d'une autre quelqu'un qui soit en mesure de l'ordonner. Le gouvernement NPD de l'Ontario, si je ne m'abuse, a exigé qu'il y ait un vote sur l'offre qui a été faite dans le conflit sur les transports.

Je considère que dans un certain nombre de cas il serait effectivement très avantageux que cette disposition figure dans le code. À partir du moment où une dernière offre est faite de bonne foi, il est normal que l'on puisse insister pour qu'il y ait un vote au sujet de cette offre.

[Texte]

Mr. Bean: As I indicated before you came, I cannot support a vote being imposed by the government. I don't support the provincial legislation that has it, either. If I were before them, I would be taking the same position.

I understand the Toronto situation, although I certainly wasn't involved with it in any way, shape or form. It's my understanding that the parties agreed to have a vote taken under the legislation. After that it was ordered. I don't know if that's true or not. I'm told that's what happened. As I say, I wasn't involved.

Perhaps if there's a need, maybe it should be at the request of both parties. Maybe that's another avenue. I don't know.

My other problem, as I indicated, with this is that none of us really know what public interest is. We have in the federal government a designation process that certainly would appear to me to be pretty close to public interest. Obviously, it's for safety and security or essential services—that's the normal term that is used in the labour movement. There is the ability of the government at any time to legislate back to work. So if the government really believes in the public interest, whatever that might mean, they have the ability anyway.

The other question that Mr. Perron raised is what happens if the government takes a vote and the membership rejects it. They may still believe it's in the best interest of the government to legislate back to work. Are they bound by a rejection, then? Not by the act they're not. Why wouldn't they, then? When we take a vote in our union, we're bound by it. We must accept the decision of our membership, whether we as leaders like it or not.

Most unions that I know of, if not all of them, have a vote before they go on strike. Certainly we do. Their membership must vote to authorize the strike. They are going to vote on something—our membership, anyway. It may well be the employer's last offer or a package tabled without prejudice, or whatever we may put out, but they're going to vote on whether they strike. The vote is there anyway, so I really can't find any justification for this.

• 1620

In addition to that, I find it a complete conflict of interest that the government, who is also the employer, has two hammers with this legislation: one to take the vote, and one to legislate back on top of that. I would say if they were taking the vote and abiding by vote results the way we have to, that might be something else, but I am doubtful they will if it doesn't meet their satisfaction.

Mr. Worthy: The government is always in the position of having to wear a couple of hats. They represent the taxpayers and they have to do the best we can for the employees of the public service.

[Traduction]

M. Bean: Comme je l'ai indiqué avant votre arrivée, je ne peux pas accepter qu'un vote puisse être imposé par le gouvernement. Je ne suis pas non plus en faveur des lois provinciales qui l'impose. Si je devais m'adresser aux autorités provinciales, j'adopterais la même position.

Je comprends bien ce qui s'est passé à Toronto même si je n'ai pas, ni de près, ni de loin, participé aux négociations. D'après ce que j'ai pu comprendre, les partis ont convenu qu'un vote serait organisé en vertu de la loi. C'est ensuite que le vote a été ordonné. Je ne sais pas si c'est exactement comme ça que les choses se sont passées; c'est ce que l'on m'a dit. Je le répète, je n'étais pas impliqué.

Éventuellement, ce pourrait être à la demande des deux partis. Ce serait peut-être une alternative.

Ce qui me dérange aussi, je vous l'ai dit, c'est que personne ne sache vraiment ce que l'on entend par «intérêt général». Nous avons au gouvernement fédéral un mécanisme de désignation qui, en ce qui me concerne, se rapproche beaucoup de l'intérêt général. Il agit évidemment au nom de la sécurité et de la protection, ou des services essentiels—c'est l'expression que l'on utilise normalement dans le mouvement syndical. Le gouvernement a toujours la possibilité de légiférer pour ordonner un retour au travail. Donc, si le gouvernement veut véritablement agir dans l'intérêt général, quelle que soit la signification qu'il donne à cette expression, il en a de toute façon la possibilité.

L'autre question soulevée par M. Perron cherche à savoir ce qu'il adviendrait si le gouvernement organiserait un vote et que les membres du syndicat rejetaient l'offre. Il se peut que le gouvernement reste convaincu qu'il est dans son intérêt de légiférer pour forcer un retour au travail. En conséquence, est-il lié par le refus? Non; pas au terme de la loi. Et pourquoi ne le serait-il pas? Lorsque nous organisons un scrutin, nous sommes liés par le résultat. Nous devons accepter la décision de nos membres; qu'elle plaise ou non aux dirigeants.

La plupart des syndicats que je connais, si ce n'est tous, organisent un vote avant de déclarer la grève. C'est bien évidemment notre cas. Il faut que les membres aient voté la grève pour qu'elle soit autorisée. Ils doivent voter sur quelque chose—du moins, c'est le cas de nos membres. Il se peut que ce soit la dernière offre de l'employeur ou une proposition déposée sous toute réserve, quelle que soit la solution choisie, mais ils vont, de toute façon, voter pour savoir s'ils vont faire grève. Il y a un vote, de toute façon et je ne vois donc pas la justification de cette mesure.

De plus, il m'apparaît que le gouvernement, qui est aussi l'employeur, est là totalement en conflit d'intérêts; cette loi lui donne deux bâtons: l'un pour imposer le vote et l'autre pour imposer une loi de retour au travail par la suite. Si, une fois qu'un vote a été exigé, il en respectait les résultats comme nous devons le faire, ce serait différent, mais je doute qu'il le fasse si cela ne correspond pas à ce qu'il veut.

M. Worthy: Le gouvernement a toujours plusieurs casquettes. Il représente, d'une part, les contribuables et il doit, d'autre part, accorder le meilleur traitement possible aux employés de la fonction publique.

[Text]

Mr. Bean: But I would also indicate that there is a substantial difference between the government as an employer with its own employees and a government overseeing labour legislation for employees who are not theirs.

Mr. Worthy: I think I know the answer, but I've always been curious. When there is a vote taken, and let's say only half or two-thirds of the people actually vote, is it based on the number who vote or the number of employees eligible to vote?

Mr. Bean: It is based on the number who vote just like in a federal, municipal or provincial election. It is pretty hard to count the ballots of those who don't vote.

Mr. Worthy: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Worthy. Mrs. Catterall, you had the first word; I guess you get the last one.

Mrs. Catterall: I want to raise a couple of issues and then let Mr. Bean respond. If he feels he wants to respond more fully after, that is fine as well.

You raised an interesting question about who is eligible to vote. Under the new PS 2000 process, government departments can now have a global operating budget. I have discovered to my horror that they don't even have to report on how many employees they have. How the Comptroller General or Treasury Board expect to keep any kind of track in its role as employer, I haven't the vaguest idea, but that clearly raises a very serious question about who is an employee and who is therefore a member of the union and eligible to vote. We might want to get some clarification of that from the employer when they come.

The second point I wanted to address under my other hat. I am very well aware of conventions Canada has recently signed with respect to environmental protection, and so I'm very interested in to what extent we respect our convention obligations. I would very much appreciate if you could let us know what sections of what ILO convention this legislation contravenes, because the obligation we assume in signing those conventions is to make sure our laws and policies conform with the conventions.

Thirdly, I would appreciate your comments on the impact on negotiations. I think we share an interest in a more cooperative management-labour approach in the future, and I know the government certainly is promoting that in the private sector. It seems to me the best settlement is one that is negotiated and reached by mutual agreement rather than, in one way or another, by force and by short-cutting negotiations. My concern is that the last offer—and as you mentioned, it could be as many last offers as the employer wanted—in fact inhibits good negotiations rather than facilitating them.

[Translation]

M. Bean: Je ferai cependant remarquer qu'il y a une différence fondamentale entre le rôle du gouvernement en tant qu'employeur vis-à-vis de ses propres employés et celui qu'il adopte lorsqu'il supervise une législation du travail qui s'applique à des employés qui ne sont pas les siens.

M. Worthy: Même si je crois connaître la réponse, c'est une question qui m'a toujours intrigué. Lorsque vous organisez un vote et qu'il n'y a, disons, que la moitié ou les deux tiers de vos membres qui votent effectivement, est-ce que vous tenez compte du nombre de votants ou du nombre d'employés admis à voter?

M. Bean: C'est en fonction du nombre de votants comme dans une élection fédérale, municipale ou provinciale. Il est bien difficile de compter les bulletins de ceux qui ne votent pas.

M. Worthy: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Worthy. Madame Catterall, vous avez parlé la première et c'est vous qui aurez le dernier mot.

Mme Catterall: J'ai quelques questions à poser auxquelles M. Bean pourra répondre. S'il pense pouvoir y répondre plus complètement par la suite, je n'y vois pas d'inconvénient.

Vous avez soulevé une question intéressante au sujet des personnes admises à voter. Dans le cadre de FP 2000, les ministères du gouvernement ont désormais un budget d'exploitation globale. J'ai même été horrifiée de découvrir qu'ils n'avaient plus à rendre compte du nombre de leurs employés. Comment le contrôleur général ou le Conseil du Trésor vont-ils faire pour s'y retrouver et pour jouer leur rôle d'employeur, je n'en ai pas la moindre idée, mais voilà qui amène évidemment à se demander qui est employé et qui, par conséquent, est membre du syndicat et admis à voter. Il se peut que nous demandions des éclaircissements à ce sujet à l'employeur lorsqu'il se présentera devant nous.

Il y a un second point que je voudrais soulever en raison de mes autres attributions. Je suis bien au courant des conventions que le Canada a signées récemment au sujet de la protection de l'environnement et j'aimerais bien savoir jusqu'à quel point nous respectons nos obligations dans le cadre de ces conventions. Je vous serais très reconnaissante de me dire quels sont précisément les articles de la convention de l'OIT qu'enfreint cette loi, parce qu'en signant ce genre de conventions, nous nous engageons à faire en sorte que nos lois et nos politiques s'y conforment.

Troisièmement, j'aimerais que vous nous fassiez part des conséquences sur les négociations. Je crois que nous sommes tous intéressés à renforcer la collaboration entre les employeurs et les syndicats à l'avenir et je sais que c'est évidemment ce que le gouvernement cherche à faire dans le secteur privé. Il m'apparaît que les meilleurs règlements sont ceux qui sont négociés et acceptés d'un mutuel accord et non pas, sous une forme ou sous une autre, imposés par la force et par des expédients. J'ai bien peur que ce principe de la dernière offre—et, comme vous l'avez indiqué, il peut y avoir autant de dernières offres que l'employeur le veut—loin de faciliter les négociations, empêche qu'elles se déroulent dans de bonnes conditions.

[Texte]

One final thing is that there is a distinct difference between this legislation as it applies to the public sector and the private sector with respect to what happens after a last offer vote. Under the Labour Code, it is an immediate return to work. That provision is not there for the public service. What comments would you have on how that might affect things?

• 1625

Mr. Bean: I would like make some notes with regard to your comments.

You're right, with the change of operating budgets departments obviously are supposed to have the flexibility, but we won't know until we see it. They don't have to use the person-years count, and therefore it may be very difficult to determine who are employees. I know that we've had a number of certification votes, which Mr. Worthy raised. It has always been time-consuming to determine who in fact were employees, because the employer's list and the list that we have in the bargaining unit very seldom ever agree.

In addition to that, most of the time both of us have trouble with mailing addresses. We may have one mailing address and then another mailing address for someone, and quite often neither mailing address is correct. So I can see all kinds of difficulties with conducting the vote, first, in determining who is an employee, and second, where do you mail the ballot?

With regard to the convention obligations, I will look up which one, because I know there's 98 and 151 and a couple of other ones. I will look it up and send it to the committee. I think the last decision with regard to the grain workers is an example of where... it is very clear the ILO talks about essential services, not inconveniences, those types of things.

There's no question in my mind that the last offer approach has certainly a large potential to inhibit negotiations. The employer simply has to hold it over your head at the table: I am going to put this vote out. It gives them the distinct advantage, no doubt, and it may not be in the interest of the employees concerned.

With regard to the immediate return, I have not looked at specifics as to how this is going to be conducted and that's why I raised this earlier, in response to a question. Does this mean that as soon as they take an offer out, under some regulation, that you're going to be forced to go back to work if you're on strike? We will take six weeks or eight weeks or ten weeks or twelve weeks, trying to find out who are employees and then conducting the vote. What happens after that? Is the union now allowed to call the strike again and put the people back out? It's a strange way to have labour negotiations and certainly is not conducive to labour negotiations in any way, shape or form.

The Chairman: Thank you very much. I appreciate your testimony today.

[Traduction]

Enfin, il y a une nette différence selon que cette loi s'applique au secteur public ou au secteur privé, pour ce qui est de la suite donnée à un vote sur la dernière offre. Aux termes du Code du travail, il y a un retour immédiat au travail. Cette disposition n'est pas prévue ici dans le cas de la fonction publique. Quelles conséquences peut-il en découler, selon vous?

M. Bean: J'aimerais faire quelques remarques sur vos observations.

Vous avez raison, avec le changement des budgets d'exploitation, les ministères sont, bien entendu, censés avoir une marge de manoeuvre plus souple, mais nous le saurons quand nous le verrons. Ils n'auront plus à faire le décompte des années-personne et il sera donc bien difficile de déterminer qui est employé. Je sais que nous avons eu un certain nombre de votes au sujet des agréments, M. Worthy en a parlé. Il a toujours fallu beaucoup de temps pour déterminer qui est effectivement employé, parce que la liste de l'employeur et celle que nous avons au sein de l'unité de négociations concordent rarement.

De plus, la plupart du temps, nous avons, chacun de notre côté, des difficultés avec les adresses postales. Parfois, nous en avons une pour une certaine personne et l'employeur en a une autre et il arrive qu'aucune des deux ne soit la bonne. J'entrevois donc toutes sortes de difficultés lorsqu'il s'agira d'organiser le vote; il faudra d'abord déterminer qui est employé, et ensuite où expédier le bulletin.

Pour ce qui est des obligations nées de la convention, il me faudra examiner tous les articles; je sais qu'il y a l'article 98 et l'article 151 et un ou deux autres. Je vais les consulter et je ferai parvenir mes commentaires au comité. Je crois que la dernière décision au sujet des travailleurs du secteur des céréales en est un bon exemple... Il est bien clair que l'OIT parle de services essentiels et non pas d'inconvénients, par exemple.

Il est clair dans mon esprit que le mécanisme de la dernière offre risque de gêner les négociations. L'employeur n'aura qu'à nous dire par-dessus la table des négociations: je vais mettre cette proposition au vote. Voilà qui va lui donner un net avantage, c'est certain, et il n'est pas sûr que ce soit dans l'intérêt des employés concernés.

En ce qui a trait au retour immédiat au travail, je n'ai pas approfondi la question pour savoir comment cela va se faire précisément, et c'est pourquoi j'ai évoqué cette mesure tout à l'heure en réponse à une question qui m'a été posée. Est-ce que cela veut dire que dès qu'une offre aura été présentée, en vertu d'un règlement quelconque, nous serons forcés de retourner au travail lorsque nous serons en grève? Il faudra six, huit, 10 ou 12 semaines pour arriver à savoir qui sont les employés et organiser ensuite le vote. Que se passera-t-il ensuite? Le syndicat sera-t-il alors autorisé à reprendre la grève et à demander à ses membres de ne plus se présenter au travail? Voilà une étrange façon de négocier qui ne fait absolument rien pour faire avancer les négociations de travail.

Le président: Merci beaucoup. Nous avons apprécié votre témoignage.

[Text]

We couldn't pass a motion last time, requesting the House leader to appear, the minister responsible for Canada Post. But he has agreed to appear on April 22, so that motion will no longer be necessary.

We do thank you very much for coming and for your testimony. It puts a new light on a lot of things.

[Translation]

La dernière fois, nous n'avons pas pu adopter une motion demandant la comparution du leader à la Chambre, du ministre responsable des Postes canadiennes. Il a toutefois convenu de comparaître le 22 avril, de sorte que cette motion est désormais inutile.

Merci beaucoup de votre venue et de votre témoignage, qui nous a éclairé sur bien des points.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Public Service Alliance of Canada:

Daryl Bean, National President;
Robert Perron, Director,
Collective Bargaining Branch;
Louise Hall, Section Head,
Health and Safety.

TÉMOINS

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:

Daryl Bean, président national;
Robert Perron, chef,
Direction de la négociation collective;
Louise Hall, chef de section,
Santé et sécurité.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Wednesday, April 21, 1993

Le mercredi 21 avril 1993

Chairman: Stan Wilbee

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

BILL C-101

PROJET DE LOI C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

Mac Ilya
Clerk of the Committee

Le greffier du Comité
Mac Ilya

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Harry Chadwick
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Monday, April 19, 1993:

Dorothy Dobbie replaced André Plourde;

Guy Saint-Julien replaced Dave Worthy;

Jack Shields replaced Ken James.

On Wednesday, April 21, 1993:

Joy Langan replaced Cid Samson.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Harry Chadwick
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le lundi 19 avril 1993:

Dorothy Dobbie remplace André Plourde;

Guy Saint-Julien remplace Dave Worthy;

Jack Shields remplace Ken James.

Le mercredi 21 avril 1993:

Joy Langan remplace Cid Samson.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, APRIL 21, 1993

(5)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 4:25 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Joy Langan, Guy Saint-Julien, Robert Nault and Gilbert Parent.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Bankers Association: Al Munholland, Manager, Employee Relations; Nancy J. Leamen, Director, Human Resources Policy. *From Federally Regulated Employers—Transportation & Communication (FETCO):* Harold Dunstan, Chairman, FETCO, Vice-President, Human Resources and Administration, Canada Post Corporation; J.A. McGuire, Executive Director, FETCO; June Green, Director, Research and Analysis, Canadian National Railways; Roger Rickwood, Director of Health, Safety and Environmental Affairs, Canada Post Corporation.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

Al Munholland from the Canadian Bankers Association made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

Harold Dunstan from FETCO made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 6:32 o'clock p.m., it was agreed, —That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 21 AVRIL 1993

(5)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 16 h 25, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Harry Chadwick, Joy Langan, Guy Saint-Julien, Robert Nault, Gilbert Parent.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: De l'Association des banquiers canadiens: Al Munholland, directeur, Relations avec le personnel; Nancy J. Leamen, directrice, Politique sur les ressources humaines. *Des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF):* Harold Dunstan, président du conseil, vice-président, Ressources humaines et administration, Postes Canada; J.A. McGuire, directeur exécutif; June Green, directeur administratif, Recherches et analyses, Les Chemins de fer nationaux; Roger Rickwood, directeur, Santé, sécurité et affaires environnementales, Postes Canada.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Al Munholland, de l'Association des banquiers canadiens, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Harold Dunstan, de ETCOF, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 18 h 32, il est convenu, —Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, April 21, 1993

• 1625

The Chairman: Before we begin the actual hearing today, there is a statement that I have been requested to make by the management committee, and it reads as follows.

In accordance with the recommendations of the 23rd report of the Standing Committee on House Management, adopted by the House of Commons on March 27 last year, I wish to advise members of the committee that effective Monday, April 19, 1993, the audio portion of public meetings of all standing, special and legislative committees is being broadcast on the OASIS network.

Members may notice new, colour-coded signage installed in each of the House of Commons committee rooms. These signs will indicate the type of audio coverage being provided for the committee meeting in session: an in-camera meeting without recording, designated by the green panel; a public meeting broadcast on the OASIS network, designated by the red panel; and an in-camera meeting with recording, designated by the yellow panel.

It should be noted that the parliamentary Press Gallery will have access to the OASIS FM audio service and will be able to record committee proceedings and to broadcast segments live or on a delayed basis on commercial radio or television.

The media will continue to be permitted to record committee proceedings by connecting their recording devices directly into the audio jacks provided for the simultaneous interpretation service in the committee room. They will not be permitted to record the committee proceedings in the room simply by using a microphone to pick up the ambient sound.

For the benefit of all listeners, all participants in the meeting should be formally recognized by the chair before they begin speaking. Recognition by the chair will also serve as an instruction to the console operators to turn on the appropriate microphone. Members should note in particular the immediacy of all public deliberations. Private exchanges within a certain range of the microphones may be picked up on the audio system.

A committee decision to switch from public to an in camera meeting will, of course, result in an immediate interruption of the audio feed to listeners.

Are there any questions or problems?

We are here today to discuss Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. We apologize to our first witnesses for the delay because of the vote. From the Canadian Bankers Association we have Al Munholland, Manager of Employee Relations, and Nancy J. Leamen, Director, Human Resources Policy.

We would ask you to make your statement and then there will be a round of questioning.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 21 avril 1993

Le président: Avant de recevoir les témoignages, je dois vous lire une déclaration du comité de gestion. La voici:

Conformément aux recommandations du 23^e rapport du comité permanent de la gestion de la Chambre adopté par la Chambre des communes le 27 mars 1992, je désire informer les membres du comité qu'à compter du lundi 19 avril 1993, les réunions publiques de tous les comités permanents, spéciaux et législatifs seront diffusées sur les ondes du réseau OASIS.

Les députés devront prendre note du nouveau code de couleurs utilisé dans chacune des salles de la Chambre des communes où se déroulent les réunions des comités. Les différentes couleurs indiquent le type de couverture sonore assurée. Un panneau vert signifie une réunion à huis clos sans enregistrement; un panneau rouge: une réunion publique transmise sur le réseau OASIS; un panneau jaune: une réunion à huis clos avec enregistrement.

On notera que les membres de la Tribune de la presse auront également accès à ce service de diffusion MF sur les ondes du réseau OASIS, et qu'ils pourront enregistrer les délibérations des comités et en présenter des extraits en direct ou en différé sur les ondes des stations commerciales de radio et de télévision.

Les médias continueront d'avoir le droit d'enregistrer les délibérations des comités en branchant leurs dispositifs d'enregistrement directement dans les prises audio prévues pour les services d'interprétation simultanée dans les salles de réunion des comités. Cependant, ils n'auront pas le droit d'enregistrer les délibérations des comités en se servant simplement d'un microphone pour capter le son ambiant.

Pour le bénéfice des auditeurs, tous les participants à la réunion doivent être reconnus officiellement par la présidence avant qu'ils ne prennent parole. La reconnaissance de la présidence signale en outre aux préposés à la console les microphones à ouvrir. Les députés devraient noter, en particulier, le caractère immédiat de la diffusion directe de toutes les délibérations. Les échanges privés faits à proximité de certains microphones risquent d'être captés par le système d'enregistrement du son.

Il va sans dire que si un comité décide de passer d'une réunion publique à une séance à huis clos, la diffusion des délibérations sera immédiatement interrompue.

Avez-vous des questions, des objections?

Nous procédons aujourd'hui à l'examen du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Nous nous excusons auprès du premier témoin du retard causé par le vote. Nous accueillons, de l'Association des banquiers canadiens, Al Munholland, directeur des Relations avec le personnel et Nancy J. Leamen, directrice de la Politique sur les ressources humaines.

Nous vous prions de faire votre déclaration et de bien vouloir ensuite répondre à nos questions.

[Texte]

Mr. Al Munholland (Manager, Employee Relations, Canadian Bankers Association): Thank you very much, Mr. Chairman.

First of all, I would just like to comment that we provided an English copy of our opening statement today, but unfortunately we weren't able to have a French copy ready. It will be available tomorrow. Our written submission, which was sent along earlier, was in both languages.

The members of the Canadian Bankers Association are the 63 chartered banks of Canada, both domestic and foreign-owned, large and small. Altogether the banks account for approximately 180,000 employees, or almost one-third of the total number of employees under the jurisdiction of Labour Canada. The banking industry has a unique position under Labour Canada's jurisdiction in that it is one of the biggest stakeholder groups and one of the few that is largely non-unionized.

The Canada Labour Code, part III, is the chief regulatory framework underpinning the policies and practices developed by each bank to guide the day-to-day management of their employment relationships in a manner appropriate to each bank's own corporate culture and business strategies.

Today more than ever we continually need to seek and maintain a balance between a sound regulatory framework and the market demands on business for flexibility. While we aspire to maintain high standards in the workplace on the one hand, on the other, legislation and regulations need to be structured in ways that will allow the industry the flexibility it needs to be responsive to the increasingly competitive demands of Canada's financial and labour markets.

Another factor critical to understanding the banking industry is to keep in mind that while we employ large numbers of people, each bank is in fact a collection of branches, many of which are very small. The vast majority of our employees work in these branches. Not infrequently we find a policy that may work for a large, centralized operation is simply not suited to the way a branch, which averages 15 to 20 employees, operates.

• 1630

The CBA participated fully in the two-year consultation process conducted by Labour Canada for the purpose of revising part III of the Canada Labour Code. In our view, Bill C-101 effectively reflects agreement reached by the employer and labour representatives, along with Labour Canada during the consultations. The banks support the thrust of this legislation. However, we are concerned about two matters with respect to Bill C-101, one of which is of a technical nature.

In a letter dated March 31, we wrote to your chairman to explain these concerns and to request and propose specific changes in the bill to address them. I'd like to outline briefly the gist of our letter. With respect to the provisions for a maternity-related reassignment and leave, we recommended an amendment to clarify the wording in the sections dealing with medical certificates. We wish to ensure the legislation clearly conveys the rights of the employer or insurance carrier where

[Traduction]

M. Al Munholland (directeur, Relations avec le personnel, Association des banquiers canadiens): Merci beaucoup, monsieur le président.

Pour commencer, j'aimerais dire que nous avons fourni un exemplaire anglais de notre déclaration d'aujourd'hui; le texte français n'était malheureusement pas prêt. Il le sera demain. Notre mémoire écrit était toutefois dans les deux langues officielles et nous vous l'avons déjà fait parvenir.

L'Association des banquiers canadiens représente les 63 banques à charte du Canada; qu'elles soient canadiennes ou étrangères, et quelle que soit leur taille. Au total, les banques emploient environ 180 000 personnes, c'est-à-dire près du tiers de tous les employés relevant de la compétence de Travail Canada. Le secteur des banques est dans une position unique par rapport à Travail Canada puisque c'est à la fois l'une des principales parties prenantes tout en étant l'une des rares qui soit peu syndiquée.

La Partie III du Code canadien du travail est l'outil de référence réglementaire des politiques et pratiques élaborées par chacune des banques pour la gestion au jour le jour de leurs relations avec leurs employés, dans le respect de leur culture d'entreprise et de leurs stratégies d'affaires respectives.

Nous devons, plus que jamais, rechercher en permanence des moyens de préserver un équilibre entre un solide cadre réglementaire et les pressions du marché en faveur d'une plus grande souplesse. Il nous faut, d'une part, nous efforcer de respecter des normes de qualité très élevées dans le milieu de travail et, d'autre part, élaborer des lois et règlements qui offriront aux entreprises la souplesse nécessaire pour s'adapter aux demandes de plus en plus concurrentielles du marché financier canadien et du marché du travail.

Un autre facteur est essentiel à la compréhension du secteur bancaire: notre personnel est nombreux; toutefois, chaque banque n'est rien d'autre qu'un regroupement de succursales, dont beaucoup sont de petite taille. La grande majorité de nos employés travaillent dans ces petites succursales. Très souvent, une politique qui conviendrait à une entreprise de grande taille, centralisée, n'est pas du tout adaptée au fonctionnement des succursales, lesquelles comptent en moyenne 15 à 20 employés.

L'Association a participé activement au processus de consultation pendant deux ans mené par Travail Canada dans le cadre de la révision de la Partie III du Code canadien du travail. À notre avis, le projet de loi C-101 traduit bien les ententes auxquelles sont parvenues les parties patronales et syndicales avec Travail Canada au cours des consultations. Nous souscrivons aux objectifs de la loi. Nous sommes toutefois préoccupés par deux aspects du projet de loi C-101, dont l'un est d'ordre technique.

Dans une lettre datée le 31 mars dernier et adressée à votre président, nous avons exprimé nos préoccupations, et demandé et proposé des changements précis au projet de loi. J'aimerais vous résumer brièvement le contenu de notre lettre. En ce qui concerne les dispositions relatives à la réaffectation des femmes enceintes et les congés de maternité, nous recommandons un amendement qui permettrait de clarifier le libellé des articles portant sur les certificats médicaux. Nous voulons nous assurer

[Text]

our requirement for further medical information or a second medical certificate is concerned.

In our view, proposed sections 209.21 and 209.22, as currently worded, are ambiguous. Employees may interpret these sections to mean that a second medical certificate is not necessary. Because the rights and responsibilities of the parties concerned have been a subject of some conflict and uncertainty in the past, the legislation should be as explicit as possible in order to avoid potential misunderstanding in the future. Thus, we recommend the wording of proposed section 209.22 be amended for greater clarity as proposed on page 3 of our letter.

Our second concern is related to the question of balancing regulatory standards for protection of employees with the dynamic business needs of employers in the 1990s. Bill C-101 takes a positive step for employers by eliminating existing Labour Code requirements to obtain ministerial permits in order to modify hours of work, annual vacations and general holidays where there is employer-employee concurrence.

At the same time, this amendment has had a particularly unsatisfactory side-effect for non-union employers in general, and specifically for the banks. The new provisions require that in order to change work schedules in non-unionized workplaces to average hours over a period of two or more weeks, the arrangement must be supported by at least 70% of affected employees.

In our view, this 70% figure sets an arbitrary and superficial level of support that should be replaced by a simple majority. While the 70% figure is a reduction from the 80% requirement in the current act, both numbers are equally without significance in workplace situations, which we feel should be decided through a simple democratic process.

I should also mention we're seeing increasing frequency of situations where these types of modifications are initiated by employees rather than by management. With respect to changing holidays, the present act requires approval from a simple majority of employees while Bill C-101 raises that requirement to 70%. Here, in particular, we can see no valid reason for increasing the level of support required. It so happens we recently received a ministerial permit under the present act in order to change the Easter holiday in Quebec. If the new provision had been in effect, it would have created a problem.

If members of the legislative committee fear that employers might abuse their rights and responsibilities vis-à-vis their employees when changing hours of work or holidays, I should point out that Bill C-101 provides for recourse by employees who believe their employer may have exercised coercion or some other pressure. We urge you to seriously consider amending each of the required concurrence levels to a simple majority of affected employees.

Thank you for providing us with the opportunity to appear before you. We'd be pleased to answer any of the members' questions on these or other matters.

[Translation]

que la loi confirme bien le droit des employeurs ou des assureurs d'exiger davantage de renseignements d'ordre médical, ou un second certificat médical.

Nous pensons que la formulation actuelle des articles 209.21 et 209.22 du projet de loi est ambiguë. Les employés pourraient mal interpréter ces articles et penser qu'un second certificat médical n'est pas nécessaire. Étant donné que les droits et responsabilités des parties ont déjà provoqué des conflits et soulevé des incertitudes par le passé, la loi doit être aussi explicite que possible afin d'éviter d'éventuels malentendus à l'avenir. À la page 3 de notre lettre, nous recommandons un nouveau libellé pour l'article 209.22, afin de clarifier les choses.

Notre deuxième préoccupation porte sur l'équilibre à respecter dans la réglementation entre la protection des employés et les besoins évolutifs des employeurs dynamiques dans les années quatre-vingt-dix. Il est heureux que le projet de loi C-101 supprime l'obligation qui figure dans le Code du travail actuel, voulant qu'un employeur doive obtenir une dérogation du ministre avant de pouvoir modifier les heures de travail, les congés annuels ou les jours fériés en général, même quand l'employeur et l'employé sont d'accord.

Par ailleurs, cette modification a eu une retombée négative, surtout pour les employés non syndiqués et plus particulièrement pour les banques. D'après la nouvelle disposition, dans les milieux de travail non syndiqués, un changement des horaires de travail visant à répartir la moyenne des heures de travail sur une période de deux semaines ou plus, nécessite l'approbation d'au moins 70 p. 100 des personnels concernés.

À notre avis, ce chiffre de 70 p. 100 représente un niveau d'approbation artificiel et irréaliste, et il devrait être remplacé par la majorité simple. Le chiffre de 70 p. 100 constitue bien sûr une réduction par rapport 80 p. 100 actuels, mais ces pourcentages sont irréalistes en milieu de travail. La décision doit être prise simplement et démocratiquement.

Je signale que de plus en plus souvent, de tels changements sont proposés par les employés eux-mêmes plutôt que par la direction. Pour ce qui est des changements de congés, la loi actuelle exige l'approbation d'une majorité simple des employés, alors que le projet de loi C-101 porte cette exigence à 70 p. 100. Nous ne voyons pas ici non plus, quelle est la justification de cette augmentation du pourcentage favorable nécessaire. Récemment, nous avons obtenu une dérogation ministérielle, en vertu de la loi actuelle, pour changer le congé de Pâques au Québec. Si la nouvelle disposition avait été en place, nous aurions eu des difficultés.

Si les membres du comité législatif craignent que les employeurs abusent de leurs droits et de leurs responsabilités en modifiant les heures de travail ou les congés, je leur rappelle que le projet de loi C-101 prévoit des recours pour les employés qui estimeraient avoir été victimes de coercion ou d'autres formes de pression. Nous vous exhortons à sérieusement envisager la modification des pourcentages d'approbation nécessaires, et que la majorité simple des employés touchés suffise.

Merci de nous avoir donné l'occasion de témoigner. Nous nous ferons un plaisir de répondre aux questions des membres du comité.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much. The first round of questions will be 10 minutes for each party and then subsequent rounds will be 5 minutes each. Who's going to lead off—Mr. Nault?

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): Thank you to the Canadian Bankers Association. With the understanding you participated in the consultation process, the most obvious question based on your request for two amendments would be what answer was given to you when you requested these kinds of changes to the Department of Labour? What seems to be the difficulty with the Department of Labour? The one issue, of course, of the second certificate seems a pretty common-sense request. What was their rationale for not allowing that or disagreeing with you?

• 1635

Mr. Munholland: Our understanding is that there's no disagreement between us and Labour Canada. The difficulty seems to be in the actual wording of the draft legislation. As I understand it, the Justice lawyers that drafted it are satisfied that it reflects the intent of the parties. If it was tested in court, it may well be true. The only reason we're raising it as a concern is that we feel the way it's worded, it could cause confusion or misunderstandings, possibly even resulting in what we would view as unnecessary litigation. Our feeling is that if by changing the wording a little bit we could avoid that, then why not avoid it? It's not a disagreement between us and Labour Canada; it's just the words that are used.

Mr. Nault: My understanding, of course, is that in the banking institutions in this country, the majority, if not all, of the bank employees are non-union.

Are you suggesting then that the effect of this particular change as it relates to medical certificates would change the way you do business simply because the wording is fuzzy or doesn't really state specifically that it is okay to ask for a second medical certificate of injury, or whatever?

Mr. Munholland: It really wouldn't change things that much. For example, our bank—and I think most of the other banks are similar—has short-and long-term disability programs. Under those programs, one of the things that's specified is that the company, or the insurance company, whoever's dealing with it, does have the right to ask for additional medical documentation, or possibly a second medical opinion. Our concern is that it could be argued that the way the wording is in this piece deprives us of the opportunity to ask for a second opinion, or additional medical documentation. That's not the intent, but our concern is that somebody could read it and put a different interpretation on it than is intended.

Mr. Nault: Okay.

Maybe we'll just switch to the other amendment that you're looking for, the 70% versus the 50% that you're requesting. Do you really honestly believe—and you must, I suppose, if you put it there—that this would cause a significant problem in a small branch, where the changing of a holiday of the whole branch would seem almost a normal occurrence in most cases?

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Nous commençons par des interventions de 10 minutes pour chaque parti; nous passerons ensuite à des rondes de 5 minutes. Qui veut commencer? Monsieur Nault?

M. Nault (Kenora—Rainy River): Mes remerciements à l'Association des banquiers canadiens. Étant donné que vous avez participé au processus de consultation, la première question qui vient à l'esprit au sujet des deux amendements que vous proposez, est la suivante: Quelle réponse vous a donné le ministère du Travail lorsque vous avez demandé ces changements? Qu'est-ce qui fait problème pour le ministère du Travail? Votre demande relative au deuxième certificat médical me semble tout à fait raisonnable. Pourquoi n'a-t-on pas accédé à votre demande? Pourquoi n'est-on pas d'accord avec vous?

M. Munholland: Il n'y a à proprement parler aucun désaccord entre nous et Travail Canada. La difficulté réside dans le libellé de ce projet de loi. Si je comprends bien, les rédacteurs du ministère de la Justice sont d'accord pour dire que cela reflète les intentions des parties. Un tribunal pourrait fort bien décider que c'est vrai. La raison pour laquelle nous soulevons cette question est qu'il nous paraît que le libellé pourrait créer une certaine confusion, voire même provoquer des litiges qui n'ont aucune raison d'être. Nous estimons que cela pourrait être évité en modifiant légèrement le libellé. Il ne s'agit donc pas d'une divergence d'opinions avec Travail Canada; il suffirait simplement de changer le libellé.

M. Nault: Si je comprends bien, la plupart des employés de banque du pays, sinon tous, ne sont pas syndiqués.

Prétendez-vous que cette modification de la loi relative aux certificats médicaux vous obligerait à changer votre façon de fonctionner simplement du fait que le libellé n'est pas clair, ou parce que l'on ne précise pas noir sur blanc qu'il est possible de demander un deuxième certificat médical en cas d'accident ou pour une raison quelconque?

M. Munholland: Cela ne changerait pas grand chose. Notre banque, comme la plupart des autres banques, a mis sur pied des programmes d'invalidité à court ou à long terme. Dans le cadre de ces programmes, l'entreprise ou la compagnie d'assurance qui s'occupe de la situation a le droit de demander d'autres renseignements médicaux, voire un deuxième avis médical. Ce qui nous préoccupe, c'est que le libellé du projet de loi risque de nous empêcher de demander un deuxième avis, ou d'autres renseignements sur l'état de santé du patient. Ce n'est peut-être pas le but recherché, mais on pourrait très bien interpréter cette disposition dans ce sens, même si telle n'était l'intention.

M. Nault: Je vois.

Peut-être pourrions-nous passer à l'autre amendement que vous proposez, qui concerne le pourcentage que l'on envisage de porter de 50 p. 100 à 70 p. 100. Croyez-vous vraiment—je présume que c'est ce qui se passe, car autrement vous ne le feriez pas—que cela pourrait poser un problème important dans une petite succursale bancaire où il est assez fréquent de changer les jours de congé?

[Text]

The reason why we are putting these changes in, according to Labour Canada, is to make the administration of the act much simpler, since in 99% of the cases there is no dispute about the change whatsoever anyway.

Are you suggesting to us that there are times when the 70% versus the 50%, or something of that nature, could cause a problem, whether it be 60-40 or...?

Mr. Munholland: Maybe the easiest way to illustrate that is to give you a real-life example. Just a little over a year ago we requested and obtained a ministerial permit to substitute Easter Monday for Good Friday for employees in our Quebec branches, because that's the practice in the community. Virtually everybody's closed on the Monday; a lot of places are open Friday.

To do that, we had to poll the employees. None of the banks got over 70%. Roughly two-thirds of the employees supported it. Under the present simple majority, no problem, we could do it. Under this proposed legislation, if we're faced with a similar situation once this is in place, we would have had to tell our employees that because it falls short of the 70%, we can't accommodate them. That just doesn't make sense. If two-thirds of the employees want it, because of what we view as an artificial percentage figure there, the answer would have to be no.

Actually, when that permit expires a couple of years down the road, we'll have to re-canvass our employees. If we have the same kind of support, let's say 68%, 69%, we would have to revert to the Friday and cancel the Monday holiday. This just doesn't make sense to us.

• 1640

Mr. Nault: Under the current rules, of course, you apply to Labour Canada without the necessity of getting approval from the employees.

Mr. Munholland: No. We had to canvass our employees, which we did. Under the present rules for substituting a holiday, it's not 70%, it's 50%. Because some 60% were in support, the minister was able to grant the permit under the current legislation. Under the changes, that threshold for substituting holidays goes up from 50% to 70%. Under the same set of circumstances, once this legislation comes in, if this stays as is, we would not be able to proceed with the change.

Mr. Nault: Let me ask you this. Not that I'd like to defend the NDP in Ontario, simply because it wouldn't be politically astute—I'll throw it out anyway, for Joy's pleasure—but it's quite well known that the majority of businesses in Ontario disagreed with the ability of unions to unionize with 50% plus one.

What I'm basically saying is that on the one hand, you disagree with that. Then you want us to approve 70% for employees in a non-unionized workplace to have the ability to say no. You'd rather it be 50%. Previously most businesses in Ontario, if you follow what I'm saying, under I think Bill 40 in Ontario, said simply it was not correct or acceptable to allow unions to unionize with 50% plus one. You can't have it both ways. You were opposed to that, or so I'm aware, the banking

[Translation]

D'après Travail Canada, ces modifications faciliteront l'application de la loi puisque dans 99 p. 100 des cas les changements ne font de toute façon l'objet d'aucun litige.

Prétendez-vous que le fait que l'on parle de 70 p. 100, plutôt que de 50 p. 100, ou qu'il s'agisse de 60 ou de 40 ou d'un autre pourcentage, pourrait causer des problèmes?

M. Munholland: La façon la plus facile de répondre à votre question c'est sans doute de vous donner l'exemple d'un cas véridique. Il y a un peu plus d'un an, nous avons demandé et obtenu l'autorisation du ministre pour déplacer le congé de Pâques du vendredi saint au lundi de Pâques dans les succursales québécoises pour prendre en compte la situation des localités où presque tout est fermé le lundi de Pâques alors que de nombreux endroits restent ouverts le vendredi saint.

Il nous a fallu faire un sondage parmi notre personnel. Aucune des succursales n'a obtenu un niveau d'approbation de plus de 70 p. 100. En fait, près des deux tiers des employés appuyaient un tel changement. Avec le système actuel qui repose sur la majorité simple, nous aurions pu procéder au changement; en revauche, aux termes de la nouvelle loi, il nous aurait fallu dire à nos employés que du fait que l'on n'atteignait pas le pourcentage de 70 p. 100 des employés nous ne pouvions pas aller de l'avant avec le changement. C'est tout à fait insensé, car si les deux tiers des employés désirent le changement, il ne faudrait pas s'y opposer à cause d'un pourcentage imposé par la loi. Or c'est ce qui serait le cas.

En réalité, quand le permis expirera dans deux ans nous devons procéder à un nouveau sondage auprès de nos employés. Si nous recueillons le même pourcentage, c'est-à-dire 68 p. 100, nous ne pourrions pas déplacer le congé du Vendredi saint au lundi. Une telle situation n'est pas raisonnable.

M. Nault: À l'heure actuelle, vous présentez une demande à Travail Canada sans avoir besoin d'obtenir l'approbation des employés.

M. Munholland: Pas du tout. Nous avons effectué un sondage. Dans le cadre de la réglementation actuelle, le pourcentage pourrait être de 50 p. 100 au lieu de 70 p. 100. Étant donné que 60 p. 100 des employés étaient d'accord, le ministre a pu nous octroyer un permis. Avec la nouvelle loi, il faudra recueillir 70 p. 100 des voix avant de pouvoir modifier les jours fériés. Si le projet de loi était adopté dans sa formulation actuelle, nous ne pourrions pas procéder à un tel changement.

M. Nault: J'aimerais vous poser la question suivante, pas parce que je souhaite défendre la politique du NPD en Ontario, ce qui ne serait pas très intelligent d'un point de vue politique — je vais vous la poser de toute façon, et je sais que cela plaira à Joy — tout le monde sait que la majorité des entreprises en Ontario n'approuvent pas que les employés puissent se syndiquer grâce à une majorité simple.

Je veux dire que d'une part vous rejetez ce genre de possibilité, mais que d'autre part vous aimeriez que dans un lieu de travail non syndiqué les employés aient la possibilité de refuser certaines mesures à la majorité simple. En Ontario certaines entreprises, en appliquant la loi 40, ont dit qu'il n'était pas acceptable de permettre la syndicalisation dans les cas de majorité simple, c'est-à-dire avec 50 p. 100 plus une voix. On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. Vous vous

[Texte]

institutions and the big business in Ontario. Are you saying, then, that on the other hand you would be prepared to accept that?

Mr. Munholland: No. On the Ontario thing, as I understand it, we're saying there should be a polling of the employees, a secret ballot vote. Essentially we're saying the same thing here. It should be based on a polling of the employees. To use your example, under the Ontario legislation I don't think anybody was disputing that if there was 50% plus one, that should be—

Mr. Nault: Just about everybody I know was.

Mr. Munholland: I'm not that familiar with that debate other than what I read in the paper. I thought that revolved around the question of whether it was a secret ballot vote or what decisions got made based on signed cards versus a vote.

Mr. Nault: No. What they've done is to reduce the percentage of people necessary to get unionized in the workplace. That is what they've done in that particular bill. It was, in essence, easier for unions to go in and unionize a particular establishment.

Let me just for a second go back to what I'm interested in. Our understanding, talking to the department, was that this particular change was basically an administrative change to make it easier for the employees and the employers. There was no controversy as it relates to the 50% to 70%, in fact, not having to go for a ministerial permit or certificate or whatever they call it.

Mr. Munholland: In the vast majority of cases, that's true. As I said earlier, in general we support that. In fact, I could give you all kinds of examples where the proposed change does make it easier and make sense. All we're saying is that this is a type of anomaly here that we recognize could, under situations such as the example I gave you of the Quebec holiday, act as a barrier. It just doesn't make sense.

I would say in a high percentage of cases what's proposed for the change will represent a substantial improvement over the current legislation. It's just those situations such as the holiday where the 70% would create a barrier.

Mr. Nault: Maybe, Mr. Chairman, we could get a little more into that later on.

Maybe it'll come out during the other questions, but I still have difficulty understanding why the employees would say no, why you're getting 68% or 65% saying yes and the rest saying no. If it's just a normal way of doing business that certain days are switched for other days because of the necessity of the workplace, I think all employees are quite accustomed to that in a lot of industries, be it the railroad or banking industries, the industries we're talking about in the federal jurisdiction here.

[Traduction]

opposiez à cette mesure; en tout cas c'est ce qui s'était passé si je ne me trompe pour les institutions bancaires et les grandes entreprises de l'Ontario. Êtes-vous maintenant en train de dire que la situation devrait être différente dans ce cas particulier?

M. Munholland: Pas du tout. Dans le cas de l'Ontario auquel vous faites allusion, nous estimions que l'on devait procéder par scrutin secret. Nous disons essentiellement la même chose ici. Il faudrait procéder à un sondage des employés. Pour reprendre votre exemple de la loi ontarienne, je crois que personne ne mettait en doute le fait qu'une simple majorité de 50 p. 100 plus une voix devrait permettre. . .

M. Nault: Au contraire, presque toutes les gens que je connaissais le faisaient.

M. Munholland: Je ne suis pas très au courant du débat; je ne sais rien d'autre que ce que j'ai lu dans les journaux. Je croyais qu'il s'agissait de déterminer dans quelles circonstances il fallait procéder par scrutin secret, et quand on pouvait simplement se fier à des signatures.

M. Nault: Non. Ce qui s'est passé, c'est que l'on a réduit le pourcentage autorisant la syndicalisation du milieu de travail. Tel était le but du projet de loi. De cette façon, la tâche des syndicats était simplifiée et la syndicalisation plus facile.

J'aimerais revenir à ce qui m'intéresse. D'après le ministère, le changement en question était d'ordre administratif et rendait la vie plus facile aux employés et aux employeurs. Le problème n'était pas celui des 50 p. 100 par rapport aux 70 p. 100; l'on réglait en fait la question du permis ou du certificat qu'il fallait obtenir du ministre.

M. Munholland: Dans la grande majorité des cas, vous avez raison. Comme je l'ai dit précédemment, nous appuyons les changements proposés. En fait je pourrais vous citer de nombreux exemples où les modifications rendent la vie plus facile et sont tout à fait logiques. Tout ce que nous disons, c'est que le genre d'anomalies que nous avons relevées risquent de causer des difficultés, notamment dans l'exemple que je vous ai donné à propos des congés au Québec. Cela va à l'encontre du bon sens.

Cependant, dans un grand nombre de cas, les modifications proposées apportent des améliorations considérables par rapport à la loi actuelle. Ce n'est que dans des cas comme celui des congés dont j'ai fait état que les 70 p. 100 pourraient poser un problème.

M. Nault: Nous pourrions peut-être revenir un peu plus tard sur cette question pour l'approfondir davantage.

J'ai toujours de la difficulté à comprendre pourquoi les employés voudraient dire non; pourquoi 68 p. 100 ou 65 p. 100 des employés sont d'accord, et pas les autres. Si les nécessités du milieu du travail dictent le remplacement d'un jour de congé par un autre, je crois que dans beaucoup de secteurs les employés s'en accommodent; par exemple, dans les chemins de fer, les banques, bref dans les secteurs dont il est question dans cette mesure législative fédérale.

• 1645

So if you can try to find an example of that and give us a better explanation of how this problem occurs in a small branch of 15 to 20 employees. I think it would be helpful for us.

Par conséquent si vous pouviez nous donner un bon exemple, si vous pouviez nous expliquer pourquoi ce genre de problème se pose dans une petite succursale de 15 ou 20 employés, cela nous aiderait.

[Text]

Mr. Munholland: In that particular example we weren't applying on a branch-by-branch basis. Given the nature of our business, it didn't make sense to have some branches closed on the Friday and some open on the Monday.

Mr. Nault: All over Quebec.

Mr. Munholland: So if we were going to do it, it had to be the whole network in Quebec. So the polling was done not on a unit-by-unit basis, but for that particular issue it was done for all our branch network in Quebec.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I want to start by asking if you were part of the consultation group.

Mr. Munholland: Yes.

Ms Langan: Actually, I want to address both your main points, the first one being the point about the lack of clarity in the proposed amendments regarding the provision for medical certificates.

In the letter that was sent to the committee you cited proposed section 209.21, but you haven't really said what your problem with that particular section is. You go on to talk about proposed section 209.22 and the Bankers Association feeling they need to have the leave to have more than one medical opinion. I'm just trying to clarify what it is in proposed section 209.21 you're concerned about.

Mr. Munholland: Proposed section 209.21 says:

An employee who takes a leave of absence under this Division remains eligible, on the same terms as other employees, for any income-replacement scheme or insurance plan in force at the workplace.

We have no problem with that.

However, proposed section 209.22 says:

A medical certificate given pursuant to this Division is conclusive proof of the statements contained therein.

In other words, that to us means you can't question it or challenge it.

Now, on the face of it, it appears that there's some inconsistency between those two statements. When you get right down to it, there probably isn't. Because it appears on the face of it that there's a conflict, that it's probably going to cause arguments or disagreements down the road, potentially some litigation, all we're saying is that with a bit of a drafting change, a little change in the wording, we could avoid that kind of unnecessary disagreement or argument over it. There's no disagreement or concern about the underlying principles; it's strictly a drafting thing, a wording thing.

Ms Langan: Yes. Proposed section 209.21 says that workers shall have the same rights and privileges and the same prohibitions, I would think, whether they're pregnant or not pregnant. That's the thrust.

Mr. Munholland: Yes.

Ms Langan: And I don't see even where proposed section 209.22 prohibits. . . If the carrier requires that there be two doctors' opinions for them to carry somebody on disability, for example, surely you're not saying it takes two opinions to determine pregnancy. I assume you're talking about somebody being off sick during the pregnancy.

[Translation]

M. Munholland: Dans ce cas particulier, nous n'avons pas procédé succursale par succursale. Étant donné la nature de notre entreprise, il n'était pas raisonnable que certaines succursales soient fermées le vendredi Saint et d'autres le lundi de Pâques.

M. Nault: Cela s'appliquait à tout le Québec?

M. Munholland: Il fallait donc que tout le réseau de succursales du Québec fonctionne de façon uniforme. Nous avons donc procédé à un sondage; non pas succursale par succursale, mais dans tout le réseau.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): J'aimerais commencer par vous demander si vous faisiez partie du groupe de consultation.

M. Munholland: Oui.

Mme Langan: Je voudrais aborder les deux questions fondamentales que vous soulevez: d'abord le manque de clarté des amendements en ce qui concerne les certificats médicaux.

Dans la lettre envoyée au comité vous citez l'article 209.21 du projet de loi, mais vous n'expliquez pas ce que vous avez à en redire. Vous parlez de l'article 209.22 et du fait que vous voulez pouvoir obtenir un second avis médical. Qu'est-ce qui vous préoccupe exactement dans cet article 209.21?

M. Munholland: L'article 209.21 du projet de loi se lit comme suit:

L'employé qui prend un congé en vertu de la présente section continue d'être admissible à tout régime de remplacement de revenu ou régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, aux mêmes conditions que les autres employés.

Cet article ne nous pose aucun problème.

Cependant, l'article 209.22 prévoit ce qui suit:

Un certificat médical remis sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu.

Ce qui signifie, en d'autres termes, qu'il est impossible de contester un tel certificat médical.

À première vue, il semble y avoir une certaine incohérence entre ces deux articles. En fait, si l'on s'attache véritablement à ce qu'ils signifient, il n'y a pas d'incohérence. Toutefois, puisqu'il y a apparence d'incompatibilité, cela va probablement donner naissance à des problèmes, voire des litiges, nous estimons qu'il serait possible de régler la question en modifiant le libellé. Nous ne remettons pas en doute les principes sous-jacents; il s'agit uniquement d'une question de forme.

Mme Langan: Je vois. L'article 209.21 prévoit que les travailleurs jouiront des mêmes droits et privilèges, et qu'ils subiront les mêmes contraintes qu'il s'agisse de femmes enceintes ou non. Telle est bien la portée de l'article en question?

M. Munholland: Oui.

Mme Langan: Et je ne vois pas en quoi l'article 209.22 empêcherait. . . je suppose que vous n'êtes pas en train de dire qu'il faudrait obtenir deux avis médicaux pour garantir qu'une femme est enceinte. Je suppose que vous voulez parler d'un certificat médical pour quelqu'un qui est malade en cours de grossesse?

[Texte]

Mr. Munholland: It's a question of whether they are disabled from doing their job.

Ms Langan: For illness reasons.

Mr. Munholland: Yes.

Ms Langan: The only other question I have about that is this. Most women in Canada today who are pregnant go to specialists. They don't go to GPs; they go to specialists. So it's less likely that a specialist is going to write a note or a letter about a medical condition for a woman who's pregnant than is a GP, who has a different kind of practice. We're talking about specialists here. Do you feel that under those circumstances it's still necessary to be able to seek a second opinion?

Mr. Munholland: It's less likely. I would agree that it's less likely you'd have that situation arise, but there's nothing in the legislation that restricts this to opinions from specialists.

• 1650

Ms Langan: That's right. There's also nothing in the legislation that really restricts it to a single certificate, I suspect. We could probably seek guidance from the department, but I don't think that because you have the right now to seek a second opinion for all workers, and this clause is saying that all workers shall be equal. . . Anyway, it's certainly still worth pursuing and clarifying, if that's the case.

Mr. Munholland: Yes, it's strictly a drafting issue.

Ms Langan: Yes. On the other clause you talk about, and I'm not sure which it is, actually, because I'm not sure that you outline in your letter and brief which clause it is.

Ms Nancy J. Leamen (Director, Human Resources Policy, Canadian Bankers Association): Proposed sections 170, 172, and 195.

Ms Langan: Okay, thanks. If I understood you correctly, you said that in Quebec, around the Easter holidays, you pulled all the branches together as opposed to doing so branch by branch. I find it passing strange, in that the banking industry refused to deal with collectivity of branches and maintains that it shouldn't have to deal with branches collectively when it comes to the right to organize. Yet, when it's convenient, the Canada Bankers Association holds a collective vote, as opposed to individual branch votes.

Mr. Munholland: No, there's no connection between the two. On many issues we would look at these kinds of things on a unit-by-unit basis, but when it comes to something such as a paid holiday, there's not just the branches that we're looking at, but the support facilities, such as the computer centres that process the work, and those kinds of support operations.

From a business perspective, it didn't make any sense to have some units open one day and other units open the other day, which would mean you'd have to provide the support services on both days. So the decision was taken from a business point of view that it was logical to have it be one or the other for everything, because of those kinds of considerations.

Ms Langan: It was my sense that the 70% figure, if I was an employer, would protect me from arbitrary collective decisions being made on behalf of the employer with a very small vote. It's much easier to get 50% plus one than to get

[Traduction]

M. Munholland: Il s'agit de savoir si l'employée en question est incapable de s'acquitter de ses tâches.

Mme Langan: Pour cause de maladie.

M. Munholland: oui.

Mme Langan: L'autre question que je voudrais poser est la suivante: à l'heure actuelle la plupart des femmes enceintes au Canada consultent des spécialistes, plutôt que des omnipraticiens. Estimez-vous que dans de telles circonstances il est encore nécessaire d'obtenir un deuxième avis?

M. Munholland: C'est moins probable, mais rien dans la loi ne précise qu'il doit s'agir de l'avis d'un spécialiste.

Mme Langan: Exact. Et rien non plus dans la loi ne mentionne qu'il doit s'agir d'un seul certificat. Nous pourrions sans doute demander l'avis du ministère, mais je ne crois pas que parce que vous avez le droit d'obtenir un deuxième avis pour tous les employés à l'heure actuelle, et que cet article prévoit que tous les employés devront être traités de la même façon. . . il faudrait en tous cas poursuivre cela et clarifier la situation.

M. Munholland: Certainement. Il s'agit, à strictement parler, d'un problème rédactionnel.

Mme Langan: Oui. Vous parlez d'un autre article. Je ne suis pas sûre de quel article il s'agit. Vous ne le précisez pas dans votre lettre, ni dans votre mémoire.

Mme Nancy J. Leamen (directrice de la Politique sur les ressources humaines, Association des banquiers canadiens): Il s'agit des articles 170, 172 et 195 du projet de loi.

Mme Langan: Merci. Si je comprends bien, vous avez dit qu'au Québec, vous avez fait un sondage de toutes les succursales au sujet des congés de Pâques et que vous n'avez pas procédé succursale par succursale. Je trouve cela assez étrange. En effet les banques ont refusé de traiter collectivement toutes les succursales dans le cas de la syndicalisation. Pourtant, quand cela convient à l'Association des banquiers canadiens de procéder à un vote généralisé, comme dans ce cas, cela ne la dérange pas.

M. Munholland: Il n'y a aucun rapport entre ces deux situations. Dans de nombreux cas nous envisageons la situation succursale par succursale. Cependant, dans le cas des congés payés, il ne faut pas simplement envisager la situation de la succursale individuelle, mais aussi tenir compte du réseau de soutien, des centres informatisés et des activités de soutien.

Du point de vue de l'entreprise, il était tout à fait illogique que certains services soient ouverts un jour et d'autres l'autre jour, vu que les services de soutien devraient être ouverts pendant les deux jours. La décision a donc été prise d'uniformiser la démarche, compte tenu de telles considérations.

Mme Langan: Si j'étais employeur, il me semblerait que les 70 p. 100 me protégeraient de toute décision collective de caractère arbitraire. Il est beaucoup plus facile d'obtenir une majorité de 50 plus un, que d'obtenir 70 p. 100. Par contre cela

[Text]

70%; there's no question about that. Conversely, it could create a situation where you're not likely to have capricious decision-making. Now, I'm not suggesting the banking industry would enter into capricious decision-making—

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Yes, you would.

Ms Langan: Oh, I wouldn't say that. But I might say that somebody else—there are a lot of federal jurisdictions—might entertain capricious decision-making; perhaps not as big as the Canadian Bankers Association or as the industry, but certainly other industries where there have been long-standing and well-established work practices.

So if they're good decisions and the employer conveys the information appropriately to the workers, it would seem to me that a 70% vote is (a) a strong mandate and (b) confirms a good decision. Surely to goodness we hope that our employees are operating intelligently, if given appropriate information.

Mr. Munholland: Well, on your first point, from the employer's point of view, even if 100% of the employees wanted to make the change, if the employer is not prepared to do so, we're under no obligation to proceed. If it doesn't make sense—

Ms Langan: It tells you where the power is, doesn't it?

Mr. Munholland: No, no. But if from a business point of view you can't do so or it doesn't make business sense to do so, then we would obviously have to say no and that for thus and so reasons we can't or won't do so. So whether the vote is 50% plus one or 70%, it doesn't affect that part of it at all.

Ms Langan: It doesn't matter, because you guys don't have to listen to that.

Mr. Munholland: Right. On the other hand, in our view, 70% is an arbitrary figure. Isn't 68% also quite a solid mandate?

With most things, if you take a vote and if a majority supports it, that's the way our system tends to operate. It just doesn't make sense to us that you could have a clear majority of people wanting it, the employer prepared to go along with it, and have to say no, the law doesn't allow it.

• 1655

Ms Langan: Were these arguments put forward after a consultation process?

Mr. Munholland: Yes. The concern, as I understand it, was that you could have employers of the kind you talk about, who might exert some pressure, do some arm twisting on employees, and the higher threshold is intended to help guard against that kind of abuse.

We recognize that there are employers who might stoop to those kinds of tactics, but under the proposed legislation there is a safeguard built in, and if employees feel they have been pressured or coerced into supporting this kind of thing, they can lodge a complaint with Labour Canada. There is provision there for Labour Canada to conduct a secret ballot vote to determine what they really want.

[Translation]

empêcherait également toute prise de décision faite en tenant compte des caprices de la direction. Loin de moi l'idée que c'est comme cela que les banques fonctionneraient. . .

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Au contraire.

Mme Langan: Pas du tout. Cependant d'autres secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. . . et il y en a beaucoup, pourraient fort bien procéder de cette façon même si ces secteurs ne sont pas si importants que celui que vous représentez.

Ainsi donc s'il s'agit de bonnes décisions, et si l'employeur les transmet comme il le faut aux employés, il me semble qu'une majorité de 70 p. 100 représente, premièrement, un solide mandat et, deuxièmement, confirme qu'il s'agit bien d'une bonne décision. Nous voulons certainement que nos employés agissent de façon intelligente pourvu qu'on leur donne les renseignements appropriés.

M. Munholland: Au sujet de votre première remarque, du point de vue de l'employeur, même si 100 p. 100 des employés préconisent un certain changement, si l'employeur n'est pas prêt à l'accepter, il n'est certainement pas obligé de donner suite. Si ce n'est pas logique. . .

Mme Langan: Cela vous montre bien où réside le pouvoir n'est-ce pas!

M. Munholland: Pas du tout. Cependant, si une décision n'est pas logique pour l'entreprise, l'employeur doit évidemment la rejeter, et expliquer pourquoi. Donc à cet égard, que le pourcentage soit de 50 ou 70 p. 100, cela a peu d'importance.

Mme Langan: Puisque vous n'êtes pas tenus de donner suite.

M. Munholland: C'est cela. D'autre part, nous estimons que 70 p. 100 est un chiffre arbitraire. Est-ce que 68 p. cent ne représente pas également un mandat solide?

Dans la plupart des cas, nous fonctionnons en appuyant les décisions majoritaires. Il ne nous semble pas raisonnable de dire que même si c'est voulu par la majorité du personnel et que l'employeur est prêt à l'accepter, qu'il faille ensuite dire non, la loi ne le permet pas.

Mme Langan: A-t-on avancé ces arguments après la consultation?

M. Munholland: Oui. Si j'ai bien compris le problème, il pourrait y avoir certains employeurs du genre de ceux dont vous parlez qui pourraient exercer certaines pressions, tordre les bras de quelques employés; l'introduction d'un seuil plus élevé vise à empêcher ce genre d'abus.

Nous savons que certains employeurs sont susceptibles de s'abaisser jusqu'à ce niveau, mais la loi proposée contient cette garantie et si les employés sentent que l'on a obtenu leur accord en recourant à des pressions ou à des mesures coercitives, ils peuvent se plaindre auprès de Travail Canada. Il y a donc une disposition permettant à Travail Canada d'organiser un vote secret pour savoir ce que le personnel souhaite véritablement.

[Texte]

Ms Langan: Would you explain to me how a group of unorganized workers would have any kind of standing or ability to be able to collectively go and lodge a complaint if, heaven forbid, the banking industry was screwing them around?

Mr. Munholland: My understanding of the legislation is that it doesn't even require a group. One person could pick up the phone and call Labour Canada and say, this change was made but we were put under a lot of pressure to do it. As I understand the proposed structure, that would prompt Labour Canada to come in, do an investigation, hold a secret ballot vote and make their determination based on that. I can't imagine a much better safeguard against that kind of abuse.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Saint-Julien.

M. Saint-Julien (Abitibi): Merci, monsieur le président. Ma première question s'adresse au directeur, M. Munholland.

Je regrette juste une chose pour commencer. Vous avez préparé votre déclaration en anglais seulement, et vous n'avez pas pu la distribuer aux membres du Comité législatif pour cette seule raison. Je trouve inconcevable que l'Association des banquiers qui représente 62 banques à charte du Canada ne puisse pas arriver à la Chambre des communes avec une présentation dans les deux langues officielles. Je tiens à vous le dire: dans l'avenir, votre Association devra venir à la Chambre des communes avec sa déclaration dans les deux langues officielles du Canada.

Si vous représentez 62 banques à charte du pays, je crois qu'il est de mise de présenter quelque chose dans les deux langues officielles; autrement, vous ne pouvez faire distribuer leur copie aux députés anglophones, et nous, les francophones, on a du mal à vous suivre.

Ma première question concerne le certificat médical. Connaissez-vous la Loi sur le retrait préventif au Québec?

Mr. Munholland: Yes, I am familiar with it.

M. Saint-Julien: Cette loi exige deux certificats médicaux des services de santé communautaire ou d'un médecin. On sait que le fédéral veut implanter le retrait préventif, et on dit en gros ceci: «le certificat médical sera définitif et non susceptible de recours par l'employeur, ou Travail Canada, ou un tribunal quelconque». Avez-vous fait un sondage dans les banques du Québec sur cette question du certificat médical?

Mr. Munholland: No, we did not. Our only point here is with the wording making it clear that one certificate can't be challenged; that could create confusion between those two sections. As I said before, it is really just the words used. We don't disagree with the principle.

M. Saint-Julien: Est-ce que chaque banque au Québec, et au Canada, a un médecin attitré?

Mr. Munholland: I don't know about all of them, but the Royal Bank that I work for has a certified doctor as a medical director. In fact we have more than one doctor.

• 1700

M. Saint-Julien: Si l'employé n'arrive qu'avec un certificat médical et si la banque n'a pas de médecin attitré, surtout dans une région éloignée, ou même dans toute ville du Québec ou du Canada, cela devrait donc suffire.

[Traduction]

Mme Langan: Pourriez-vous m'expliquer comment un groupe d'employés non syndiqués pourrait s'organiser pour déposer une plainte collective si, à Dieu ne plaise, les banques voulaient les baiser?

M. Munholland: Si j'ai bien compris le projet de loi, l'existence d'un groupe n'est même pas nécessaire. Un particulier n'a qu'à prendre le téléphone et appeler Travail Canada en disant que tel changement a été fait, mais seulement en usant de mesures coercitives. Si j'ai bien compris l'affaire, Travail Canada peut ensuite mener une enquête, obliger l'organisation d'un vote secret, et se servir du résultat pour décider. Je ne vois vraiment pas de meilleure garantie contre ce genre d'abus.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien (Abitibi): Thank you, Mr. Chairman. I will address my first question to Mr. Munholland.

To start off, I only have one regret. You prepared your statement in English only and for that simple reason you were not able to circulate it amongst the members of the legislative committee. It's quite inconceivable to me that a banking association representing 62 Canadian chartered banks just can't find a way to show up in the House of Commons with a presentation in both official languages. I am warning you: In future, your association must come to the House of Commons with its statement in both of Canada's official languages.

If you really represent 62 chartered banks of this country, I think the only acceptable thing is to present something in both official languages; otherwise you can only hand out the copies to the English-speaking members and we, the French-speaking members, have problems in following what you are saying.

My first question concerns the medical certificate. Are you familiar with Quebec's protective reassignment legislation?

M. Munholland: Oui, je la connais.

Mr. Saint-Julien: Under this legislation, two medical certificates are required from community health services or a doctor. The federal government wants to set up protective reassignment, and this is approximately what is being said: "The medical certificate is conclusive proof and cannot be questioned by the employer, Labour Canada or any tribunal". Have you polled the banks in Quebec about this medical certificate?

M. Munholland: Non. Le seul problème, c'est le libellé disant clairement que le certificat ne peut être remis en question; cela pourrait créer une certaine confusion entre ces deux parties. Comme je l'ai dit auparavant, il s'agit tout simplement du libellé. Nous ne nous opposons pas au principe.

Mr. Saint-Julien: Does each and every bank in Canada have its own appointed doctor?

M. Munholland: Je ne peux parler au nom de toutes les banques; toutefois, à la Banque royale où je travaille, le directeur médical est médecin. À vrai dire, nous avons plus d'un médecin à notre service.

Mr. Saint-Julien: If the employees has only one medical certificate and the bank has no appointed doctor, especially in outlying areas or even in any city in Quebec or Canada, that should be enough.

[Text]

Mr. Munholland: Yes, under proposed legislation, section 209.22 makes it clear that one certificate is all that's required. We have no disagreement with that. It's just that when it comes to qualification for disability benefits under our short-and long-term disability plans, if there were some disagreement as to whether the person was disabled or medically unable to do the job, those plans specify that we reserve the right to get a second opinion or to request additional information. That's where we feel some arguments or disputes could arise as a result of the wording.

M. Saint-Julien: Deuxième sujet. Dans votre mémoire que vous avez lu plus tôt, vous avez parlé du Québec à propos des fêtes et jours fériés. Vous avez dit que ça causait problème. Vous avez dit que vous avez des centres d'ordinateurs, des services de soutien, des banques et donc des employés. D'après la consultation que vous avez faite au Québec, pourriez-vous à peu près me donner le pourcentage des employés par rapport à chaque département dans les centres d'ordinateurs, les services de soutien et les banques?

Mr. Munholland: I can't tell you offhand.

M. Saint-Julien: Est-ce que vous avez consulté des banques à charte au Québec dans les régions éloignées, dans le Nord, donc dans le Nouveau-Québec, là où il n'y a qu'un ou deux employés?

Mr. Munholland: When the poll was conducted, it was of all employees working in branches and in support groups like the computer centre. There was no distinction made between whether it was a northern branch. It was of all the operations, all the networks in Quebec, and it was all done at the same time.

M. Saint-Julien: J'aimerais avoir plus de précisions, s'il vous plaît. Quand vous parlez du Québec à propos de la dernière fête de Pâques, vous dites qu'il y avait problème. J'aimerais avoir plus de précision sur ce point.

Mr. Munholland: That was the example I used. In Quebec most business places are closed on Easter Monday and a lot of them are open on Good Friday. Under the Canada Labour Code the designated holiday is Good Friday. In order to be more in line with community practice in Quebec, we wanted to make the change. We were getting a lot of submissions through our ombudsman program from employees in Quebec saying they would like it, so we knew there was a lot of interest. From a combination of employee interest and a business point of view, it made sense that we be open when the rest of the business community was open. That's what sparked the decision to canvass the employees and proceed with the application for a ministerial permit.

Under the present rules there was no problem getting the permit because we were well over the 50%. I think all the banks were up in about the 64% to 68% range. But when we have to go back to employees two years from now, if we get the same kind of results, we're going to have to cancel it and tell our employees we're sorry but they're going to have to have their holiday on Good Friday and not on Easter Monday, unless over 70% vote for it. I can see we're going to have a lot of disgruntled employees. If 68% or 69% want it, we're left in a position where we couldn't accommodate them because the law wouldn't allow it. That just doesn't make sense to us.

[Translation]

M. Munholland: Oui, dans le projet de loi, l'article 209.22 est clair. Un seul certificat est exigé. Nous ne le remettons pas en question. Cependant, s'il y avait des doutes concernant des prestations d'invalidité à court ou à long terme à verser en vertu d'un régime quelconque, il faut savoir que nous nous réservons le droit d'obtenir un deuxième avis ou d'exiger des renseignements supplémentaires. Voilà pourquoi nous croyons que le libellé pourrait susciter quelques problèmes.

Mr. Saint-Julien: My second question. In the brief you were reading earlier, you said something about Quebec concerning general and designated holidays. You said that they posed a problem. You said you had computer and support centres as well as banks and, therefore, employees. Based on the consultation you held in Quebec, could you give us an approximate percentage of the number of employees in each department in your computer and support services, as well as your banks?

M. Munholland: Je ne pourrais vous le dire à brûle-pourpoint.

Mr. Saint-Julien: Did you consult the chartered banks in the outlying areas of Quebec, up North, in New Quebec, where there are only one or two employees?

M. Munholland: Quand nous avons fait ce sondage, nous avons consulté tous les employés de nos succursales et de nos services de soutien comme les centres d'ordinateurs. Il n'y avait pas de distinction, à savoir s'il s'agissait d'une succursale du Grand Nord ou pas. Nous avons fait cela à l'échelle de nos services, tous les réseaux du Québec, et tout le monde en même temps.

Mr. Saint-Julien: I would like you to be more specific, please. When you talked about Quebec and the last Easter holiday, you said you had problems. I would like you to be more specific about that.

M. Munholland: C'est l'exemple dont je me suis servi. Au Québec, la plupart des commerces sont fermés le lundi de Pâques, et il y en a beaucoup qui sont ouverts le vendredi saint. D'après le code de travail du Canada, le vendredi saint est le jour férié. Nous voulions donc faire le changement pour nous conformer à la pratique québécoise. Beaucoup de nos employés au Québec ont eu recours au service de notre ombudsman pour demander ce changement; et nous savions que cela suscitait un vif intérêt. Vu l'intérêt de nos employés et les principes qui régissent le commerce, il était très sensé d'ouvrir nos portes en même temps que tous les autres commerces. Voilà pourquoi nous avons décidé de consulter les employés et demandé le permis ministériel.

Les règlements actuels n'ont posé aucun problème puisque nous dépassions largement les 50 p. 100. Je crois que c'était de l'ordre de 64 ou 68 p. 100. Cependant, lorsque nous aurons à consulter les employés de nouveau dans deux ans, si le résultat est le même, nous devons annuler toute l'affaire et dire à nos employés que nous en sommes désolés mais qu'ils devront prendre leur jour de congé le vendredi saint et non pas le lundi de Pâques, à moins que les résultats ne dépassent les 70 p. 100. Je prévois d'ores et déjà que nous aurons beaucoup d'employés mécontents. Si la loi ne nous permet pas de leur accorder ce que veulent 68 ou 69 p. 100 d'entre eux; ce n'est pas très logique, à nos yeux.

[Texte]

Mr. Saint-Julien: Avez-vous d'autres exemples de ce genre dans d'autres provinces du pays?

• 1705

Mr. Munholland: None at the present time. One that could become a problem down the road would be Remembrance Day, November 11. In various provinces that is being observed less and less. I think it is just a matter of time before we get an increase in requests from employees wanting to substitute that one, especially when it falls in the middle of the week. They will probably be asking why they can't observe on a Monday or a Friday to make a long weekend. We are not to that point yet, but looking ahead I can see that could become an issue down the road.

If we were faced with it, where 65% wanted to do that, we might be prepared to go along with it. Under this proposal we couldn't.

Mr. Saint-Julien: Monsieur le président, j'aimerais soulever un petit point en terminant. Vous avez dit plus tôt que si on prenait la règle des 70 p. 100, et si le vote allait jusqu'à 68 ou 69 p. 100, ça ne marcherait pas. Mais aujourd'hui c'est 50 p. 100. Qu'arrivait-il quand le vote était à 47 ou 48 p. 100?

Mr. Munholland: We would just have to say we were sorry but the majority didn't support it. At least most people can understand the concept of majority. That is the way our system works.

M. Saint-Julien: Merci.

The Chairman: We are down to our five-minute round.

Mr. Parent: Mr. Chairman, the information I want is a little more technical. Perhaps if you can't answer my questions now you can make it available to the committee. I have a series of questions.

Looking at your paper here, we know with computerization the banks, generally speaking, are downsizing. You have approximately 180,000 employees. How many did you have 10 years ago?

Ms Leamen: I can tell you how many we had five years ago.

Mr. Parent: All right.

Ms Leamen: These are based on employment equity statistics. They are just for the big six banks, so the numbers are a little bit different. In 1987 there were 159,162. In the employment equity stats for 1991, there were 173,000.

Mr. Parent: So you're increasing.

Ms Leamen: That's right.

Mr. Parent: Of these employees, how many are full time and how many are part time?

Ms Leamen: I can give you that as well. In terms of full time, of that 173,000, 136,000 are full time and the remainder 36,700 or so are part time.

Mr. Parent: Then about 25% are part time. Is that a fair figure?

Ms Leamen: Yes.

Mr. Parent: I see your statement here that "The banking industry . . . is . . . one of the few that is largely non unionized". Why?

[Traduction]

Mr. Saint-Julien: Do you have any other examples of this kind in any other of the provinces?

M. Munholland: Rien pour le moment. Le 11 novembre, Jour du souvenir, pourrait éventuellement poser un problème puisqu'il est de moins en moins férié dans bien des provinces. Le jour viendra où les employés demanderont, de plus en plus, à ce que l'on remplace par un lundi ou un vendredi la fête qui tombe en plein milieu de la semaine. On préfère les longues fins de semaine. Nous n'en sommes pas encore rendus là, mais nous y viendrons probablement.

Si 65 p. 100 des employés le demandaient, nous accepterions probablement. Mais si le projet de loi est adopté, ce sera impossible.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, in closing, I would like to make a small point. You said earlier that if we used the 70% rule, it would not work with a vote of 68% or 69%. Right now, the rule is 50%. What happens if the vote comes to 47% or 48%?

M. Munholland: Nous pouvons expliquer que, malheureusement, la majorité était contre. La majeure partie des gens comprennent la notion de majorité puisque c'est ainsi que fonctionne notre système.

Mr. Saint-Julien: Thank you.

Le président: Nous en sommes aux tours de cinq minutes.

M. Parent: Monsieur le président, je voudrais obtenir des renseignements plutôt techniques. Si vous n'arrivez pas à répondre à mes questions sur le champ, peut-être pourrez-vous faire parvenir plus tard au comité les renseignements demandés. J'ai toute une série de questions.

D'après votre document, l'informatisation des banques a permis une compression des effectifs. Vous avez actuellement à peu près 180 000 employés. Combien en aviez-vous il y a dix ans?

Mme Leamen: Je peux vous donner leur nombre il y a cinq ans.

M. Parent: Très bien.

Mme Leamen: Ces renseignements sont tirés des statistiques sur l'équité dans l'emploi. Elles valent pour les six plus importantes banques seulement. En 1987, il y avait 159 162 employés. En 1991, leur nombre était de 173 000.

M. Parent: Autrement dit votre personnel augmente.

Mme Leamen: C'est exact.

M. Parent: Combien d'employés travaillent à temps plein, et combien, à temps partiel?

Mme Leamen: Je peux également vous répondre. Sur ces 173 000 employés, 136 000 travaillent à temps plein; les autres, soit 36 700 à temps partiel.

M. Parent: Donc, environ 25 p. 100 des employés sont à temps partiel. C'est bien cela?

Mme Leamen: Oui.

M. Parent: Vous dites que les banques constituent l'une des rares industries qui sont très peu syndicalisées. Pourquoi?

[Text]

Mr. Munholland: I don't know. You would have to ask our employees that question.

Mr. Parent: I am asking you.

Mr. Munholland: I can only speculate as to why. I think we offer them good working conditions, a good benefits package. We have good communication vehicles. We have a variety of vehicles. If somebody has a concern or complaint or feels they have been badly treated we have what amounts to an ombudsman-type program where they can write in, raise their concern, have it addressed, that type of thing.

Mr. Parent: Is it true that the banking industry, to be unionized, has to do it on a bank-by-bank basis?

• 1710

Mr. Munholland: The Canada Labour Relations Board, while they have certified individual branch bargaining units, right from the outset made it clear that they were not saying that was the only way they could be unionized. In fact, we've seen examples where they have had certified bargaining units made up of more than one branch.

I remember back a few years ago, for example, at a Bank of Montreal in Sherbrooke, Quebec, the board certified a bargaining unit made up of all the operations in the city of Sherbrooke.

Mr. Parent: Mr. Chairman, I have two questions. What percentage of your, if I may use your figure, 189,000 employees are unionized?

Mr. Munholland: I can't tell you offhand. I believe there currently are 21 bargaining units. Several of those are relatively small branches, but also, for example, one of the banks' main VISA centres in Toronto is unionized. I think that involves several hundred people. I don't know the number of employees.

Mr. Parent: Could you make that figure available to this committee?

Ms Leamen: Yes.

Mr. Munholland: If we poll the other banks, yes.

Mr. Parent: Finally, although this is a hypothetical question, in interviewing our witnesses we have been stymied, or at least puzzled, by what we call the employer's last offer to break up a strike, if you will.

Given the fact that it is possible—not probable, but possible—that your association will one day be largely unionized, what is your opinion on the employer's last offer?

Mr. Munholland: To be very honest, we really haven't discussed that. We don't see it being relevant to us, at least in the near term.

Mr. Parent: I'll ask her a question. I claim it also is that... were you involved in the consultation about the employer's last offer? Did anyone ever ask you?

Ms Leamen: Actually, I wasn't involved in those consultations with Labour Canada. I was involved with the CBA as a support person at the main office, but I didn't take part in the consultations.

Mr. Parent: Do you know if there were consultations?

[Translation]

M. Munholland: Je l'ignore. Il faudrait poser la question à nos employés.

M. Parent: C'est à vous que je la pose.

M. Munholland: Je ne le sais pas vraiment. Nous offrons de bonnes conditions de travail et des avantages sociaux intéressants. Nous avons aussi établi de bonnes communications. Si quelqu'un souhaite se plaindre ou a l'impression d'avoir été traité injustement, il peut écrire à une sorte d'ombudsman pour exposer le problème qui sera alors examiné.

M. Parent: Est-il vrai que pour syndiquer le personnel d'une banque, il faut le faire une succursale à la fois?

M. Munholland: Même si le Conseil canadien des relations de travail a accredité des unités de négociation pour certaines succursales en particulier, il a dit très clairement dès le départ que ce n'était pas la seule manière de syndiquer le personnel bancaire. D'ailleurs, certaines unités de négociation accréditées représentent plusieurs succursales.

Ainsi, il y a quelques années, le Conseil a accredité une unité de négociation qui représentait toutes les succursales de la Banque de Montréal à Sherbrooke, au Québec.

M. Parent: Monsieur le président, j'ai deux questions. Quel pourcentage de vos 189 000 employés sont syndiqués?

M. Munholland: Je n'ai pas les renseignements sous les yeux. Je crois qu'il existe actuellement 21 unités de négociation, dont plusieurs représentent des succursales relativement petites. Mais l'un des principaux centres Visa des banques, à Toronto, est syndiqué. Il y a là plusieurs centaines d'employés, mais j'ignore le nombre exact.

M. Parent: Pourriez-vous nous faire parvenir ces renseignements?

Mme Leamen: Oui.

M. Munholland: Il faudrait interroger les autres banques.

M. Parent: En terminant, je voudrais vous poser une question hypothétique. En interrogeant les témoins, nous avons été fort intrigués par ce que l'on appelle l'offre finale d'un employeur en vue d'éviter une grève, par exemple.

Comme il est possible—pas probable, mais bien possible—que le personnel de vos membres soient un jour majoritairement syndiqués, que pensez-vous de l'offre finale d'un employeur?

M. Munholland: Très franchement, nous n'en avons jamais discuté. Cela ne nous concerne pas, du moins pour ce qui est de l'avenir immédiat.

M. Parent: Je vais lui poser une question. Avez-vous participé à la consultation portant sur les offres finales de l'employeur. Vous a-t-on demandé votre avis?

Mme Leamen: En fait, je n'ai participé à aucune des séances de consultation avec Travail Canada. Je travaillais au siège de l'ACB, mais je n'ai pas participé à la consultation.

M. Parent: Savez-vous s'il y en a eu?

[Texte]

Ms Leamen: Not that I'm aware of. I followed the memos and notes taken during —

Mr. Parent: Therefore, to the best of your knowledge, there were no consultations.

Ms Leamen: That's to the best of my knowledge.

Mr. Parent: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Just so I get a handle on this thing about the holidays, you mentioned you're one of the largest largely non-unionized. Who do you deal with in your bargaining unit?

Mr. Munholland: Is that where we are unionized?

Mr. Chadwick: No. It's where you're non-unionized.

Mr. Munholland: Well, there is no bargaining unit.

Mr. Chadwick: So there is no collective agreement for those people.

Mr. Munholland: Right.

Mr. Chadwick: That leads me to the other question. When you wanted to change the holiday, was that as a representation from the employees or was it from you people?

Mr. Munholland: As I mentioned before, it was a combination. Through our ombudsman program, each year prior to the Easter holiday a number of submissions would come in from employees in Quebec wanting to know why we didn't close Easter Monday instead of Good Friday. In many cases, the reason they raised it was that often a spouse would have the Monday off and not the Friday. The complaint often was that as a family unit they would end up not having a long weekend. Certainly we were getting input from Quebec-based employees that a number of them certainly wanted to see a change.

There was also, as I said before, business consideration for our clients. For example, if we had a branch in a shopping mall, we'd be closed on the Friday. Everybody else in the mall would be open. Then on the Monday, we'd be open. Nobody else would be. I mean, from a business perspective it just didn't make any sense.

Mr. Chadwick: In answer to one question I asked, it sounds to me as though the ombudsman is the person you're dealing with as the representative for the non-unionized people. Is that right or wrong?

• 1715

Mr. Munholland: Yes, certainly a considerable amount of our input from employees was coming through that vehicle.

Mr. Chadwick: Is he employed by you?

Mr. Munholland: Yes, by the bank.

Mr. Chadwick: I can't get clear in my head whether the expression to change the holiday was from you people or from the employees. I'd really like to know that.

Mr. Munholland: We initiated it, but it was based on both business considerations and knowing from the input we were getting that there was a fair amount of interest on the part of employees. Until we took the poll, we had no way of quantifying just how much that was.

[Traduction]

Mme Leamen: Pas à ma connaissance. J'ai lu toutes les notes de service et les notes prises pendant. . .

M. Parent: Donc, à votre connaissance, il n'y a pas eu consultation.

Mme Leamen: Pas à ma connaissance.

M. Parent: Merci, monsieur le président.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Je voudrais bien comprendre votre remarque au sujet des jours fériés. Vous avez dit être l'une des plus grandes industries dont le personnel n'est presque pas syndiqué. Avec quel représentant des unités de négociation faites-vous affaire?

M. Munholland: Vous voulez parler des unités syndiquées?

M. Chadwick: Non, du personnel qui n'est pas syndiqué.

M. Munholland: Mais alors, il n'y a pas d'unités de négociation.

M. Chadwick: Vous voulez dire que les employés n'ont pas de convention collective?

M. Munholland: C'est exact.

M. Chadwick: Cela m'amène à une autre question. Si vous voulez déplacer un jour férié, est-ce que l'idée va venir des employés ou des dirigeants?

M. Munholland: Comme je l'ai dit tout à l'heure, des deux. Chaque année avant le congé de Pâques, de nombreux employés du Québec demandaient à l'ombudsman pourquoi les banques ne fermaient pas le lundi de Pâques plutôt que le vendredi saint. Bien souvent, c'était parce que le conjoint avait congé le lundi, et pas le vendredi. Les employés se plaignaient de ce que la famille ne pouvait pas avoir un long week-end. C'est ainsi que nous avons appris que bon nombre de nos employés du Québec voulaient que nous changions le jour de congé.

Nous tenons également compte de nos clients et de considérations commerciales. Supposons, par exemple, que nous ayons dans un centre commercial une succursale qui soit fermée le vendredi saint alors que tous les autres magasins sont ouverts, et qui ouvrent le lundi de Pâques alors que tous les autres commerces sont fermés. D'un strict point de vue commercial, c'est ridicule.

M. Chadwick: Donc, pour répondre à la question que j'ai posée, il semble que l'ombudsman serve de représentant aux employés non syndiqués; est-ce que je me trompe?

M. Munholland: Il est certain que nous avons reçu des réactions des employés de cette manière.

M. Chadwick: Est-ce qu'il travaille pour vous?

M. Munholland: Oui, pour la banque.

M. Chadwick: Je n'arrive pas vraiment à comprendre si l'idée de modifier le congé émanait de vous ou de vos employés. J'aimerais bien le savoir.

M. Munholland: L'idée venait de nous, parce que nous avons des raisons de la proposer; mais nous avons aussi constaté qu'elle suscitait beaucoup d'intérêt parmi le personnel. Tant que nous n'avions pas fait le sondage, nous n'avions aucun moyen de le savoir précisément.

[Text]

Mr. Chadwick: Might I offer a comment? It sounds to me like you people made the proposal for the change of the holiday, and for your business concerns you wanted to change the holiday. That's my opinion from what you said. Would that be fair?

Mr. Munholland: We initiated the idea. Before making application for the permit, we had to poll the employees to show there was the requisite support.

Mr. Chadwick: Yes, of course you would.

Mr. Munholland: Of course, we put forward the application then.

Mr. Chadwick: It sounds to me like it was your idea, really.

Mr. Munholland: Yes, we initiated it.

Mr. Chadwick: It was a business idea. All right.

Your bone of contention happens to be the two-medical-permit situation. That's your real bone of contention with this legislation.

Mr. Munholland: No, that's just a wording thing. I would say we're not as concerned about that as the 70% plateau. The only reason we made that suggestion is that we feel it could result in unnecessary arguments or debates about the interpretation of those two sections. All we're suggesting is that this can be avoided.

Mr. Chadwick: Okay, that's secondary. Your real bone of contention happens to be the 70% versus the 50%.

Mr. Munholland: Yes.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Chadwick.

Three of you have indicated that you would like to have another go around. We have 12 minutes left, so I would ask you to keep your questions brief, four minutes. Joy Langan, Bob Nault and then—

Ms Langan: Don't I get included in the five-minute round?

The Chairman: You're first. You have four minutes.

Ms Langan: Now I have four minutes. I don't understand why I'm not included in the second round. We'll probably have to deal with this as we adjourn the meeting, Mr. Chairman.

Is it fair to say that the Canada Labour Code is really the collective agreement for unorganized workers?

Mr. Munholland: It's certainly the foundation. Any time we look at policies, obviously one of the considerations is to make sure we're at least meeting that minimum. In many areas we're above it.

Ms Langan: How much did the banking industry spend to stop organization?

Mr. Parent: When was the last time you beat up on your wife?

Mr. Munholland: Yes, I don't know how to answer that.

Mr. Parent: Come on, Joy.

Ms Langan: I'll ask my questions and you ask your questions.

[Translation]

M. Chadwick: Puis-je faire une remarque? J'ai le sentiment que c'est vous qui avez proposé de changer le congé, parce que cela répondait à vos intérêts. C'est ce que je conclus de votre déclaration. Ai-je tort?

M. Munholland: L'idée venait de nous. Cependant, avant de demander l'autorisation, nous devons sonder nos employés pour montrer qu'elle bénéficiait de l'appui nécessaire.

M. Chadwick: Bien sûr.

M. Munholland: C'est seulement ensuite que nous avons soumis la demande.

M. Chadwick: Mais j'avais l'impression que c'était une idée à vous.

M. Munholland: C'est vrai, elle venait de nous.

M. Chadwick: Parce que vous y aviez intérêt. Bien.

Le vrai problème que vous pose ce projet de loi, ce sont les deux certificats médicaux.

M. Munholland: Non, c'est seulement une question de forme. Je crois pouvoir dire que cela nous inquiète moins que le plateau de 70 p. 100. La seule raison pour laquelle nous avons formulé cette recommandation est que nous craignons des litiges ou des débats inutiles au sujet de l'interprétation de ces deux articles. Nous croyons que cela pourrait être évité.

M. Chadwick: Donc, c'est secondaire. Ce qui vous inquiète, ce sont les 70 p. 100 par rapport aux 50 p. 100.

M. Munholland: Oui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Chadwick.

Trois députés ont indiqué qu'ils voudraient participer à un autre tour de questions. Comme il nous reste 12 minutes, je vais vous demander d'être brefs. Je vous accorde quatre minutes chacun. Joy Langan, Bob Nault, puis. . .

Mme Langan: N'ai-je pas droit à cinq minutes?

Le président: Vous êtes la première et vous avez quatre minutes.

Mme Langan: Maintenant je n'ai plus que quatre minutes. Je ne comprends pas pourquoi je ne peux pas participer au deuxième tour. Nous devons régler cela après la séance, monsieur le président.

Ai-je raison de dire que le Code canadien du travail est à toute fin pratique la convention collective des travailleurs non syndiqués?

M. Munholland: C'est en tout cas le texte de base. Chaque fois que nous formulons une politique concernant le personnel, nous veillons évidemment à ce qu'elle satisfasse au moins à ce minimum. Dans bien des domaines, nous allons plus loin.

Mme Langan: Combien le secteur bancaire a-t-il dépensé pour bloquer la syndicalisation?

M. Parent: Quand avez-vous battu votre femme pour la dernière fois?

M. Munholland: Je ne pense pas pouvoir répondre à cette question.

M. Parent: Voyons, Joy.

Mme Langan: Je pose mes questions, et vous poserez les vôtres.

[Texte]

Would you say that doctors in the medical profession regularly misdiagnose?

Mr. Munholland: No, I wouldn't agree with that.

Ms Langan: Could you tell me how often the banking industry would be inclined to seek two medical certificates?

Mr. Munholland: I can't answer that. This is all administered on a decentralized basis, so, you know, without going to a lot of research—

Ms Langan: But if it is a concern of the bank, then there must be some reason. You must have some kind of track record to think you have to have the ability to seek two certificates.

Mr. Munholland: We know from experience that these situations do arise, but I'm not in a position to give you any statistics, any specific numbers.

Ms Langan: In view of the fact that you're asking for an amendment in a piece of legislation, it would be helpful if we had some justification for that other than, well, we know it happens.

Are there ever circumstances where you require more than two certificates?

Mr. Munholland: I think those would be very few and far between.

Ms Langan: You mean there would be times you would require three?

Mr. Munholland: I suppose it's possible.

Ms Langan: Do you think the banking industry could provide this committee with some sense of how frequently it might be necessary to seek two certificates? Who is requiring the second certificate then?

• 1720

Mr. Munholland: It depends. In our case, under the short-term disability program, that is bank administered. The long-term disability is administered by the insurance company. Most of what we're talking about would fall under that first category.

Ms Langan: Short-term disability.

Mr. Munholland: Short-term disability. That's administered on a decentralized basis. To come up with those kinds of numbers would require a fair bit of research to—

Ms Langan: There is a school of opinion, in these times when our medical plans are being so heavily stressed financially, that in fact there are many situations for short-term disability where a doctor's certificate doesn't even make sense. You know you have a cold, you know you have the flu if it's going the rounds in your bank or other workplace, but many workplaces, as a matter of policy, require you to make that visit to your doctor and come in with a certificate.

In many years of grievance handling, I ended up dealing with grievances where for very basic things like the flu, that employee's doctor's medical certificate wasn't satisfactory. The person was then required to go to a doctor at the choice of the employer.

[Traduction]

Diriez-vous que les médecins donnent régulièrement de faux certificats médicaux?

M. Munholland: Non, je ne dirais pas cela.

Mme Langan: Pourriez-vous me dire si les banques seraient souvent portées à demander deux certificats médicaux?

M. Munholland: Je ne puis vous répondre. Toutes ces décisions sont décentralisées et il faudrait faire de longues recherches. . .

Mme Langan: Mais il doit bien y avoir une raison pour que cela vous préoccupe. Vous devez disposer de données qui vous ont incité à demander le pouvoir d'exiger deux certificats.

M. Munholland: Nous savons fort bien que ces situations peuvent se poser, mais je ne puis vous donner aucune statistique à ce sujet.

Mme Langan: Puisque vous nous demandez d'amender à un projet de loi, il serait sans doute utile que vous puissiez vous justifier un peu mieux que cela.

Y a-t-il des cas où vous demandez plus de deux certificats?

M. Munholland: Cela doit être tout à fait exceptionnel.

Mme Langan: Voulez-vous dire que vous en demandez parfois trois?

M. Munholland: Je suppose que c'est possible.

Mme Langan: Croyez-vous que le secteur bancaire pourrait donner au comité une idée de la fréquence avec laquelle il pourrait être nécessaire de demander deux certificats? Qui alors demande le deuxième certificat?

M. Munholland: Cela dépend. En ce qui nous concerne, le programme d'invalidité à court terme est géré par la banque, alors que le programme d'invalidité à long terme l'est par la société d'assurance. La plupart des situations dont nous parlons relèvent de la première catégorie.

Mme Langan: De l'invalidité à court terme.

M. Munholland: C'est cela, et c'est un régime qui est décentralisé. Pour compiler les chiffres que vous demandez, il faudrait faire beaucoup de recherches. . .

Mme Langan: À une époque où le régime d'assurance médicale connaît d'énormes difficultés financières, d'aucuns pensent déjà qu'il y a beaucoup de cas d'invalidité à court terme pour lesquels exiger un certificat médical n'a aucun sens. Il y a, par exemple, des périodes où la grippe circule dans tous les bureaux, et bon nombre d'employeurs demandent systématiquement à leurs employés d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat médical.

Au cours de ma longue expérience dans le domaine des relations de travail, j'ai vu des griefs présentés par des employés parce que le certificat médical qu'ils avaient fourni à leur employeur, pour des problèmes aussi banals que la grippe, avait été jugé insatisfaisant. De ce fait, l'employé était obligé d'aller consulter un médecin choisi par l'employeur.

[Text]

Don't you think for short-term medical leave or short-term leave, in these times of high medical cost, that might be just a little bit of overkill?

Mr. Munholland: In our bank our policy is that normally we don't require anything for the first five days. It would be very exceptional to ask for anything under that, partly for the reason you're indicating. It doesn't make sense. If somebody's obviously got the flu for a few days, why do you need a doctor's certificate saying that?

Ms Langan: So it's not the policy in the banking industry—or at least in your bank—the standard policy that you must have a medical certificate if you're off.

Mr. Munholland: My understanding is that the other banks would be similar to us. There would be some period of time there. I can't say that they're all five days like ours, but there would be some period of time where you'd normally not bother with any medical documentation.

Ms Langan: Thank you very much.

Mr. Nault: Mr. Chairman, before I start I think it would be interesting, based on the line of questioning that Joy is into and the one that I'm going to start into myself. . . I think it would be helpful to the committee if we asked the research department to give us a breakdown of the different. . . Use the banking industry as good example, or the banks, of the short-term disability, the length of time that kicks in. That's really the question I'm interested in.

How long is your short-term disability policy? When does it go to the insurance companies as it relates to long term? We have to keep in mind here that what we're dealing with is the provision to deal with pregnancy. What you're suggesting is that the bank, in order to let the short-term disability under your plan kick in, would like a certificate to prove that the woman, of course, needs to be off work because of her pregnancy.

It would be to our benefit to find out and for you to answer the question of how long is your policy, the short term versus when it goes to the insurance company. I am familiar with the insurance companies' necessity to have their own doctor pass the. . . or have the individual go to their own doctor to have certification that indeed they should be off.

I think it would be to our benefit to get some sort of information about that in the different industries that we will be talking about. There may be some legitimacy to all this, but I think we're dealing in a bit of a vacuum here. Of course, it's a bit different for every industry, but could you tell us what your policy is just for the sake of this discussion today? How long is your short term?

• 1725

Mr. Munholland: In the Royal Bank our short term is six months, and then long term picks up after that. I think the other banks are fairly similar, or relatively close.

Mr. Nault: Then your concern as it relates to this issue is that the woman in this case would go to her own doctor. Her own doctor would say, based on your pregnancy you shouldn't be on your feet, you shouldn't be at work; you should get some

[Translation]

Ne croyez-vous pas que c'est un peu exagéré pour un congé, médical ou non, de courte durée, à notre époque où les soins médicaux coûtent si cher?

M. Munholland: La politique générale de notre banque est de ne rien demander pour les cinq premiers jours. Il serait tout à fait exceptionnel de demander un certificat pour moins de cinq jours; en partie pour les raisons que vous venez d'avouer. Cela n'aurait pas de sens. Si quelqu'un a la grippe pendant quelques jours, nous n'avons pas besoin d'un certificat médical pour nous le prouver.

Mme Langan: La politique générale du secteur bancaire—ou, en tout cas, de votre banque—est donc de ne pas demander de certificat de maladie dans une telle situation.

M. Munholland: Je crois comprendre que les autres banques ont la même politique que nous. Il se peut que la période minimale varie, mais il y a en tout cas une période pour laquelle la banque ne prendra normalement pas la peine de demander un certificat médical.

Mme Langan: Merci beaucoup.

M. Nault: Comme j'ai l'intention de poursuivre sur le même sujet, je pense qu'il vaudrait la peine, monsieur le président, de demander aux chercheurs de nous communiquer des chiffres à ce sujet. Autrement dit, en prenant le secteur bancaire comme exemple, on pourrait examiner quelles sont les politiques des diverses banques quant au nombre de jours de maladie qui sont acceptés sans certificat médical.

Nous saurions ainsi quelles sont les politiques des banques en matière d'invalidité à court terme et à quel moment les sociétés d'assurance prennent la relève. N'oublions pas que nous traitons ici d'une disposition concernant les congés de grossesse. Pour revenir à votre réponse, vous nous dites que votre banque, afin d'accepter l'application du congé d'invalidité à court terme, selon votre régime, aimerait pouvoir demander un certificat prouvant que la femme doit prendre un congé à cause de sa grossesse.

Il nous serait donc utile de savoir où se situe la distinction entre le court terme et le long terme. Je sais que les sociétés d'assurance exigent que le certificat médical soit fourni par un médecin de leur choix.

À mon avis, il serait utile d'obtenir des renseignements de cette nature pour les différentes industries dont nous allons parler. Il nous est difficile de porter un jugement sur l'opinion des témoins si nous n'avons pas de données plus précises. En outre, la situation est sans doute un peu différente dans chaque industrie. Quoi qu'il en soit, pour poursuivre la discussion, que considérez-vous comme une invalidité de courte durée?

M. Munholland: À la Banque royale, le court terme est de six mois, et le long terme commence après cela. Je crois que c'est à peu près la même chose, ou c'est relativement près, dans les autres banques.

M. Nault: Donc, ce qui vous dérange ici, c'est que la femme en l'occurrence consulterait son propre médecin. Il lui dirait, étant donné que vous êtes enceinte, vous ne devriez pas être debout, vous ne devriez pas travailler; vous devriez

[Texte]

sort of modified work or stay home—either/or. I would assume in your case that a large percentage of the time you could get some modified work for the people in the bank. It is not as if they are carrying bricks all day long, and so they could probably do something that is much different. So your feeling is the individual doctor that the woman is going to may not have the ability to be able to decide whether in fact this person should be off her feet or stay home. Is that the concern?

Mr. Munholland: The only concern is under the disability plans the bank does reserve the right to require additional input or a second opinion. That doesn't happen all that often. In the vast majority of cases we are satisfied with what is presented. But if there was some question as to whether the person's circumstances did disable them from coming to work and doing their job, we have that right to ask for more information or another opinion. All we are looking for is making sure that the wording is clear, that we have the same right if there was a question. Just because a person is pregnant shouldn't put them under a different set of rules. That the same rules should apply to everybody is all we are looking for.

Mr. Nault: Maybe I can correct you, then. My assumption is that under this particular piece of legislation that indeed is exactly what we are doing. We are putting women under a separate piece of the act. There is another section for work-related illness and injury, which is a section after the one dealing with pregnant women. Yes, indeed, we are dealing with a different section here. If a woman has physical problems because of her pregnancy, then there will be special arrangements made by the individual employer.

Mr. Munholland: Right.

Mr. Nault: Now, when we are dealing with people who are injured on the job, that again is a different issue under a different section. It is interesting that the presenters. . . And after you deal with that as a problem, they see that is also a concern of theirs, but under the work-related illness and injury section of Bill C-101.

What I am trying to get clarified is your concern. Is your concern to deal with injury on the job by an employer, or is it to deal with pregnancy of the employee?

Mr. Munholland: No. We haven't raised the injury issue, because under our short-term and long-term disability plans, we make absolutely no distinction as to what caused the injury or disability. We don't care whether it happened at work or away from work. The qualification for benefits applies equally. We don't get into discussion about where it happened, whether it was on the premises or elsewhere.

Mr. Nault: I want to use this because it concerns me a great deal. Let me put it this way. I don't think I would appreciate it if I were a woman and pregnant that my employer would suggest that I have to go to a doctor I have never been to before to get a special check-up. My sense of it, in talking to my wife, is it is a pretty sensitive issue to start off with. To get a doctor that you feel comfortable with is something that you are concerned about as a woman.

[Traduction]

bénéficier d'un aménagement de votre travail ou rester chez vous—l'un ou l'autre. J'imagine que dans votre cas, la plupart du temps, vous pourriez trouver du travail modifié pour les employés de la banque. Ce n'est pas comme s'ils transportaient des briques toute la journée; ils pourraient donc faire quelque chose de très différent. Vous craignez donc que le médecin que consultera cette femme ne puisse pas décider si elle doit travailler assise ou rester chez elle. C'est cela qui vous dérange?

M. Munholland: La seule chose qui nous dérange pour ce qui concerne les régimes d'invalidité, c'est que la banque veut se réserver le droit d'exiger un complément d'information ou une deuxième opinion. Le problème ne se pose pas aussi souvent que cela. Dans la très grande majorité des cas, nous nous contentons de la preuve qui nous est présentée. Mais si nous avons des doutes quant aux circonstances qui empêchent une personne de venir travailler et de faire son travail, nous avons le droit de demander plus d'informations ou une deuxième opinion. La seule chose qui nous préoccupe, c'est que le libellé soit clair, que nous conservions les mêmes droits lorsque nous avons des doutes. Ce n'est pas seulement parce que la femme est enceinte qu'un ensemble de règles différent s'appliquent. Les mêmes règles devraient s'appliquer à tout le monde; et c'est tout ce que nous voulons.

M. Nault: Vous me permettrez alors de vous corriger. Si je comprends bien ce texte de loi, c'est exactement ce que nous allons faire. Les femmes seront visées par un article précis de la loi. Il y a un autre article pour les maladies et les blessures causées par le travail, qui est l'article suivant celui qui traite des femmes enceintes. Oui, en effet, nous avons un article séparé pour cela. Si une femme éprouve des ennuis de santé à cause de sa grossesse, l'employeur prendra des mesures particulières.

M. Munholland: Exact.

M. Nault: Nous parlons maintenant de personnes qui se blessent au travail, ce qui est là encore une question différente, et fait l'objet d'un article distinct. Je trouve intéressant que les témoins. . . et parce qu'on y voit un problème, ils croient que c'est un problème pour eux aussi, mais aux termes de l'article du projet de loi C-101 qui traite des accidents et maladies professionnels.

Je cherche à faire en sorte que votre préoccupation soit clarifiée. Est-ce que ce sont les obligations de l'employeur en cas de blessures professionnelles qui vous dérangent, ou est-ce l'employée enceinte?

M. Munholland: Non. Nous n'avons pas soulevé la question des blessures professionnelles, parce que nos régimes d'invalidité de courte ou de longue durée ne font pas la moindre distinction quant à la cause de la blessure ou du handicap. Nous ne cherchons pas à savoir si l'accident s'est produit sur le lieu de travail ou ailleurs. Le droit aux prestations est le même. Nous ne discutons pas de ces choses-là.

M. Nault: Je veux en parler parce que cela me préoccupe énormément. Il me semble, par exemple, que si j'étais une femme enceinte je n'apprécierais pas que mon employeur suggère que j'aie consulter un médecin que je ne connais pas pour qu'il me fasse un examen un peu particulier. J'ai l'impression, pour en avoir parlé avec ma femme, qu'il s'agit d'une question déjà assez délicate en soi. Avoir un médecin avec lequel vous vous sentez à l'aise est une considération importante pour une femme.

[Text]

You are suggesting that to make the employer happy they have to see your doctor about whether they should stay home. Don't you think that is a little much considering the issue itself?

Mr. Munholland: No. We are not suggesting that there should be any second opinion in terms of the entitlement to the time off. The only place where there might be a question raised is whether the person's condition is such that it should make them eligible under the disability plans for benefits. We are not disputing or arguing at all about whether they should get the time off; it is just a question of the money. All we are saying is that if they want the benefits the same principles apply. That is the intent of the legislation, as we understand it, that the same ground rules apply to everyone.

The Chairman: Mr. Saint-Julien.

• 1730

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président. J'ai deux petites questions. Plus tôt, mon collègue libéral a posé une question à Mme Leamen qui a répondu que vous n'aviez pas été consulté par le ministère du Travail du Canada. Est-ce parce que vous n'avez pas beaucoup d'employés syndiqués, car la Partie I s'intéresse surtout aux syndicats?

Ms Leamen: There may be some confusion here. When I responded before, what I was intending to say was that I had not taken part personally in the discussions at Labour Canada. Someone else from the CBA national office participated with a banker in those discussions.

M. Saint-Julien: Et combien avez-vous d'employés syndiqués au Canada, une centaine, deux cents?

Ms Leamen: I'm sorry, we don't have an exact number for the actual number of employees. I believe there are 21 certified groups, but we will try to get that number for you as quickly as possible before the end of your deliberations.

M. Saint-Julien: Est-ce que vous avez demandé à ces employés syndiqués de venir témoigner devant ce Comité puisque l'Association devait le faire?

Ms Leamen: No, we didn't. We have taken part in consultations with Labour Canada through members of our committees who are our bankers and through some staff people, but we did not go out to the employees or to the branches.

M. Saint-Julien: Une dernière question à M. Munholland, à propos du certificat médical. On sait que vous avez des régimes d'assurance, etc. Lorsqu'une employée obtient son certificat médical pour des raisons de grossesse, par exemple, et pour toutes les raisons qui en découlent, croyez-vous que ce qui inquiète le plus les compagnies d'assurance ce soit plus tôt le fait qu'en se trouvant chez elle, un mois ou trois semaines plus tard, en sortant de son automobile elle puisse se fracturer un pied? J'ai l'impression que vos compagnies d'assurance sont plus inquiètes de la voir se casser un pied que de la voir enceinte, car une grossesse, c'est une grossesse.

Mr. Munholland: No, I don't think that's the issue at all. First of all, it's not the insurance company. Most of this would fall under our short-term disability, which is administered by the employer. This provision would probably apply in a very

[Translation]

Vous laissez entendre qu'elles doivent consulter votre médecin pour savoir si elles devraient s'absenter de leur travail. Cela pour satisfaire l'employeur. Connaissant la délicatesse de la situation, ne trouvez-vous pas que c'est un peu exagéré?

M. Munholland: Non. Nous ne disons pas que nous voulons une deuxième opinion pour ce qui est de décider du droit au congé. Le seul cas où nous pouvons poser une question, c'est si l'état de la personne est telle qu'elle pourrait avoir droit aux avantages du régime d'invalidité. Nous ne posons pas du tout la question de savoir si la personne a droit au congé; c'est seulement une question d'argent. Tout ce que nous disons, c'est que si les employés veulent les avantages, les mêmes principes doivent s'appliquer. Telle est l'intention de la loi, telle que nous la comprenons; à savoir que les mêmes règles fondamentales doivent s'appliquer à tout le monde.

Le président: Monsieur Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman. I have two short questions. Earlier, my colleague from the Liberal Party put a question to Mrs. Leamen and she answered that you had not been consulted by the Minister of Labour of Canada. Is it because you don't have many unionized employees, because Part I deals mostly with unions?

Mme Leamen: Il y a peut-être de la confusion à ce sujet. Lorsque j'ai répondu, ce que je voulais dire, c'était que je n'avais pas pris part personnellement aux discussions avec Travail Canada. C'est quelqu'un d'autre du siège social de l'ABC qui a participé en compagnie d'un banquier à ces discussions.

Mr. Saint-Julien: And how many unionized employees do you have in Canada? About 100, 200?

Mme Leamen: Je suis désolée, je ne peux pas vous dire le nombre exact. Je crois qu'il y a 21 groupes certifiés; mais nous tâcherons d'obtenir le nombre à votre intention aussitôt que possible et avant la fin de vos délibérations.

Mr. Saint-Julien: Have you asked these unionized employees to testify before our committee since the association had to?

Mme Leamen: Non, nous ne leur avons pas demandé de venir. Nous avons pris part aux consultations avec Travail Canada où nous étions représentés par des membres de nos comités qui sont nos banquiers, et des membres de notre personnel; nous ne nous sommes pas adressés aux employés ou aux succursales.

Mr. Saint-Julien: One last question for Mr. Munholland regarding the medical certificate. We know that you have insurance plans, etc. When a female employee obtains her medical certificate for reasons of pregnancy, for instance, and for all the reasons deriving from that, do you believe that the major concern for the insurance companies is more the fact that being at home, one month or three weeks later, she would break a foot when coming out of the car? I have the feeling that your insurance companies are more concerned about breaking a foot than being pregnant, because a pregnancy is a pregnancy.

M. Munholland: Non, je ne crois pas que ce soit le problème du tout. D'abord, ce n'est pas la compagnie d'assurance que cela inquiète. Un cas comme celui-là, le plus clair du temps, relèverait de notre programme d'invalidité de

[Texte]

extremely small percentage of cases, and it would be purely where, because of particular circumstances, there's some question about the eligibility for benefits, not the question of whether you get time off. The same thing can happen if I got sick and if there was some question about whether my condition was such that it should cause me to be absent from work. The bank could ask me for either additional medical information or a second opinion, regardless of what's causing it.

So we're just saying the language should be such that it's very clear that the same principle applies regardless of the cause.

M. Saint-Julien: Vous êtes bien d'accord pour un certificat médical quand il y a des risques possibles résultant d'une grossesse ou de l'allaitement du nourrisson? Pour la grossesse seulement, avant et après, vous pensez qu'un certificat médical, ça suffit?

Mr. Munholland: Yes, we have no difficulty with that concept at all.

M. Saint-Julien: D'accord. Merci.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate your coming before us today and answering the questions. Our research people will be in touch with you for the information that was requested.

Mr. Munholland: My pleasure.

• 1735

Ms Leamen: Mr. Chairman, I would like to apologize to the French-speaking members for not having the French language version available today. Normally the CBA would do that. This was a poor oversight on our part. So I would like to register that for the record.

The Chairman: Thank you very much. I would point out we are under a time constraint with our next group. They have to leave at 6:15 p.m. to catch an airplane.

As they are coming in, I should mention there are two briefs. One is a submission of FETCO, the Federally Regulated Employers—Transportation and Communication. Their brief has been translated, but they have a presentation, the executive summary of which they are going to present to us, which has not been translated. Is the committee agreeable to accept that?

Some hon. members: Yes.

The Chairman: Thank you. We would welcome you. I apologize for our timing here. We trust it hasn't inconvenienced you. We know you have come some distance. Perhaps you could tell us who you are and what you do and then present your brief. Then we will divide up the remaining time for questions.

Mr. Harold Dunstan (Vice-President, Human Resources and Administration, Canada Post Corporation; and Chairman, Federally Regulated Employers—Transportation and Communication (FETCO)): Thank you, Mr. Chairman. My name is Harold Dunstan and I'm the Chairman of FETCO. With me are June Green, Director of Research and Analysis of Canadian National Railways in Montreal, Mr. Jack McGuire, Executive Director of FETCO, and Dr. Roger Rickwood,

[Traduction]

courte durée, administré par l'employeur. Cette disposition s'appliquerait probablement à un nombre extrêmement faible de cas. Et ce serait strictement là ou, en raison des circonstances particulières, nous avons des doutes quant au droit aux avantages; la question de savoir si l'employé aurait droit au congé ou non ne s'appliquerait pas. La même chose pourrait se produire si je tombais malade et si l'on avait des doutes quant à savoir si mon état était tel qu'il m'oblige à m'absenter du travail. La banque pourrait me demander des renseignements médicaux supplémentaires, ou exiger une seconde opinion, indépendamment de la cause de mon état.

C'est pourquoi nous disons que le libellé devrait être très clair afin que le même principe s'applique, peu importe la cause de l'état en question.

Mr. Saint-Julien: You are quite in agreement with having a medical certificate when there are possible risks deriving from a pregnancy or breast feeding? For the pregnancy only, before and after, do you think that a medical certificate is sufficient?

M. Munholland: Oui, cela ne nous pose aucune difficulté.

Mr. Saint-Julien: All right, thank you.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous savons gré d'avoir témoigné aujourd'hui et d'avoir répondu à nos questions. Nos chercheurs vous contacterons pour obtenir les renseignements que nous avons demandés.

M. Munholland: Le plaisir était pour moi.

Mme Leamen: Monsieur le président, comme nous n'avions pas la version française de notre texte aujourd'hui, je tiens à m'excuser auprès des députés francophones. En temps normal, l'ABC vous l'aurait fait parvenir. C'était une négligence impardonnable de notre part. Je tiens à ce que cela soit dit pour le procès-verbal.

Le président: Merci beaucoup. Je dois souligner que nous sommes contraints d'entendre immédiatement nos prochains témoins. Ils doivent partir à 18h15 pour prendre leur avion.

Comme ils arrivent, je dois mentionner qu'il y a deux mémoires. Le premier est un mémoire de l'ETCOF, les Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Ce mémoire a été traduit, mais les témoins se serviront pour leur exposé d'un résumé qui n'a pas été traduit. Le comité est-il disposé à accepter cela?

Des voix: Oui.

Le président: Merci. Nous vous souhaitons la bienvenue. Je m'excuse du retard que nous avons pris. Nous espérons que cela ne vous a pas dérangé. Nous savons que vous venez de loin. Auriez-vous l'obligeance de nous dire qui vous êtes, ce que vous faites, et ensuite de faire votre exposé. Nous partagerons ensuite le temps qui reste pour les questions.

M. Harold Dunstan (vice-président, Ressources humaines et Administration, Postes Canada; et président du conseil, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Merci, monsieur le président. Je m'appelle Harold Dunstan et je suis le président du conseil de l'ETCOF. Je suis accompagné de June Green, directeur administratif, Recherches et analyses, des Chemins de fer nationaux de Montréal, de M. Jack McGuire, directeur administratif de l'ETCOF, et du Dr

[Text]

Director of Health, Safety and Environmental Affairs, at Canada Post in Ottawa.

In the brief we have submitted, you'll note we represent 20 federal employers with approximately 350,000 employees. As you have heard, Mr. Chairman, from the Minister of Labour, FETCO, with other federal employers and representatives of the trade unions, has been involved in a consultative process with Labour Canada, resulting in consensus on changes to the regulations and the proposed changes to part III of the Canada Labour Code that are currently before you.

We are eminently satisfied with the majority of changes that have emanated from these discussions, including the greater flexibility granted the parties in dealing with ministerial work permits, substitution of general holidays, the exclusion from part III of general holidays, annual vacation and bereavement leave for employees covered by collective agreements when warranted.

We are also supportive of the principle behind the changes that have been made, regarding maternity leave reassignment and leave, and to the new provisions under division XIII.1 governing work-related illness and injury.

In the circumstances, our purpose today is not to extend the debate that took place at the consultative committee meetings because, as we stated, we're generally satisfied with the results of that consultative process.

We do, however, have a few items of concern. They fall into two categories. First, there are views where the text of the bill does not, in our opinion, fully reflect the consensus arrived at. Secondly, there are two items where important principles are involved that we feel warrant further consultation.

One area falling under the first group relates to proposed sections 209.21 and 209.22, found in the bill at clauses 30 and 31 respectively. Although FETCO has been given verbal assurances at consultation committee meetings that the medical certificate referred to in 209.22 only applies to the right of reassignment or employee-initiated leave and not to income replacement programs or insurance plan benefits, that is not the impression that is left by the order in which these provisions appear.

In fact, we are aware of at least one legal firm that has issued a summary of Bill C-101 indicating that where neither job reassignment nor modification is reasonably practicable, employees are entitled to paid leave. The juxtaposition of these two provisions may have led to this misconception.

However, to avoid any confusion on this issue, we would recommend proposed section 209.21 be amended to make it clear that the employer's existing rights to request a second medical certificate either by its insurance carrier of an income replacement plan, or for an employer's in-house income replacement plan, are not covered by 209.22.

[Translation]

Roger Rickwood, directeur, Santé, sécurité et affaires environnementales, de Postes Canada à Ottawa.

Dans le mémoire que nous vous avons remis, vous remarquerez que nous représentons 20 employeurs fédéraux et environ 350 000 employés. Comme le ministre du Travail vous l'a dit, monsieur le président, l'ETCOF, ainsi que d'autres employeurs fédéraux et représentants des syndicats, a participé aux consultations avec Travail Canada qui ont débouché sur le consensus autour des changements à la réglementation et des changements proposés à la partie III du Code du travail du Canada dont vous êtes présentement saisis.

Nous sommes tout à fait satisfaits de la plupart des changements qui ont résulté de ces discussions; entre autres, de la plus grande souplesse que l'on accorde aux parties pour ce qui est des permis de travail ministériels, de la substitution des jours fériés, de l'exclusion de la Partie III des jours fériés, des congés annuels et des congés de deuil pour les employés visés par les conventions collectives lorsqu'il y a lieu.

Nous soutenons également le principe qui a impulsé les changements qui ont été apportés aux congés de maternité, à la réaffectation et aux congés ordinaires, ainsi que les nouvelles dispositions de la section XIII.1 régissant les blessures et maladies professionnelles.

Cela étant, nous n'entendons pas aujourd'hui prolonger le débat qui a eu lieu dans les rencontres du comité consultatif parce que, comme nous l'avons dit, nous sommes généralement satisfaits des résultats de ce processus de consultation.

Toutefois, nous avons quelques sujets de préoccupation. Ils se rangent dans deux catégories. Premièrement, il y a des cas où le texte du projet de loi ne reflète pas tout à fait, à notre avis, le consensus auquel nous sommes parvenus. Deuxièmement, il y a deux domaines où des principes importants sont en cause et qui, selon nous, méritent plus ample consultation.

La première catégorie concerne les nouveaux articles 209.21 et 209.22, que l'on retrouve dans le projet de loi sous les articles 30 et 31 respectivement. Même si l'on a donné à l'ETCOF, au cours des rencontres du comité consultatif, l'assurance verbale que le certificat médical mentionné à l'article 209.22 ne s'applique qu'aux droits à la réaffectation ou aux congés pris par l'employé, et non aux programmes de remplacement du revenu ou aux prestations du régime d'assurance, telle n'est pas l'impression que donne l'ordre dans lequel ces dispositions apparaissent.

En fait, nous savons qu'il y a au moins un cabinet d'avocats qui a publié un résumé du projet de loi C-101 indiquant que là où ni la réaffectation, ni la modification du travail ne sont raisonnablement praticables, les employés ont un droit à un congé rémunéré. La juxtaposition de ces dispositions serait à l'origine de cette conception erronée.

Pour éviter toute confusion sur cette question, nous recommandons que le nouvel article 209.21 soit amendé pour clarifier le fait que l'article 209.22 ne traite pas des droits existants de l'employeur d'exiger un second certificat médical, certificat qui serait exigé, ou bien par la société d'assurance responsable du programme de remplacement du revenu, ou par l'employeur qui administre son propre programme de remplacement du revenu.

[Texte]

[Traduction]

• 1740

Another provision coming under the heading of not fully reflecting the intent of the results of the consultation process is maternity-related reassignment. That provision is found in clause 26 of the bill, in proposed subsection 205.(1). With regard to the words "reasonably practicable" in that proposed section, we have been given assurance in committee that in practice these words will mean no effect on existing methods of doing work, no effect on existing positions held by other employees, and no shift or hours of work reassignment or modification. We have also been told that these exceptions will not be enshrined in either the code or the regulations. Mr. Chairman, we believe that legislation should be precise to allow for interpretation, and it's our fear that unless these three points are so enshrined, they will be lost with the passing of time. We would recommend that these points form part of the act.

In the second category, those issues of important principles that we ask be given further consideration are the following: in the area of maternity-related reassignment our concern relates to proposed section 209.22, which states that a medical certificate supplied pursuant to these provisions is conclusive proof of the statements contained therein. This means the employer is prevented from exercising the right to question a certificate or to have the employee provide a second medical certificate from another doctor or to have the employee examined by a company medical adviser. A general medical practitioner is not likely to have the knowledge of the individual workplace or of the many varied types of work required of employees, and therefore can only rely on the employee's job description, which may be insufficient.

We recommend, for the sake of the employee's safety, the safety of the workplace and public safety, that in the case of these provisions, the employer should have the same right to ensure the employee's health is appropriate for the situation being dealt with as is the case with respect to other forms of off-duty leave for sickness or injury.

Two further items that fall under the heading of important principles relate to the subject of work-related injury and illness found in clause 33 of the proposed bill.

We have difficulty accepting the lack of any period of eligibility prior to a new employee's becoming eligible for returning to work after a compensable injury or illness. FETCO is firmly of the view that an eligibility period of one continuous year of employment would be appropriate before entitlement to reinstatement is achieved, which would be consistent with what is provided for under the Ontario Workers' Compensation Act. It is also noted that maternity leave provisions provide for a six-month period of service eligibility for accommodation purposes.

On the general question, Mr. Chairman, of the importance of an employer's being able to seek a third-party medical certificate or being able to have the firm's medical officer or adviser examine the employee, we would like to draw to the attention of this committee a story concerning the matter that recently appeared in the April 4 edition of the *Winnipeg Free Press*, and I have this for the clerk here.

La disposition régissant la réaffectation liée à la maternité se range également dans la catégorie des questions où nous estimons que le libellé ne reflète pas les résultats du processus de consultation. Cette disposition se trouve à l'article 26 du projet de loi, au nouveau paragraphe 205.(1). Quant aux mots «dans la mesure du possible» que l'on retrouve dans ce nouveau paragraphe, on nous a donné l'assurance en comité qu'en pratique, ces mots n'auraient aucun effet sur les méthodes existantes, aucun effet sur les positions déjà prises par d'autres employeurs, et aucun effet sur les cadres de travail ou les heures de travail en réaffectation ou dans un horaire modifié. On nous a dit également que ces exceptions ne seraient pas enchâssées dans le code ou le règlement. Monsieur le président, nous croyons que la loi doit être précise pour faciliter son interprétation, et nous craignons qu'à moins que ces trois éléments soient enchâssés, nous allons les perdre avec le passage du temps. Nous recommandons que ces éléments fassent partie intégrante de la loi.

Dans la deuxième catégorie figurent des questions de principe importantes qui méritent d'être réexaminées, à savoir: pour ce qui est de la réaffectation liée à la maternité, notre préoccupation porte sur le nouvel article 209.22, où il est dit que le certificat médical remis sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu. Ce qui veut dire que l'on empêche l'employeur d'exercer le droit qu'il a de contester un certificat, ou d'exiger de l'employé qu'il produise un second certificat médical d'un autre médecin, ou d'exiger que l'employé soit examiné par un conseiller médical de l'entreprise. L'omnipraticien ne connaît pas nécessairement le milieu de travail particulier ou les types d'occupations, variés et nombreux, qui sont exigés des employés. Il ne peut donc que se fier à la description de tâches de l'employé, ce qui peut s'avérer insuffisant.

Nous recommandons, dans l'intérêt de la sécurité de l'employé, de la sécurité du lieu de travail, et de la sécurité publique que ces dispositions donnent à l'employeur le même droit de protéger la santé de l'employé dans la situation en cause, comme c'est le cas pour d'autres formes de congés de maladie ou pour blessure.

L'article 33 du projet de loi soulève deux autres questions qui se rangent dans la catégorie des principes importants concernant les blessures et maladies professionnelles.

Nous avons du mal à accepter l'absence de toute période d'admissibilité pour le nouvel employé qui retourne au travail après un préjudice compensable, ou une maladie. L'ETCOF est résolument d'avis qu'une période d'admissibilité d'une année d'emploi continu serait appropriée pour avoir droit à la réintégration, ce qui serait compatible avec les dispositions de la Loi sur les accidents du travail de l'Ontario. Nous faisons aussi remarquer que les dispositions régissant les congés de maternité prévoient une période d'admissibilité de six mois de service pour raisons de commodité.

Quant à la question générale, monsieur le président, de l'importance pour l'employeur de pouvoir demander un certificat médical fourni par une tierce personne, ou de pouvoir faire examiner l'employé par le médecin ou le conseiller médical de l'entreprise, nous aimerions attirer l'attention de votre comité sur un article concernant cette question qui a été publié dans l'édition du 4 avril du *Winnipeg Free Press*; j'en ai une copie pour le greffier.

[Text]

If proposed section 209.22 is enacted as proposed, employers would not be able to question any medical certificate. As you will note from this story, the headline is "MD notes a breeze to obtain", and it's a story on obtaining medical certificates in the city of Winnipeg.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much. We have just—

M. Saint-Julien: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Est-ce qu'ils peuvent déposer l'article cité dans le *Winnipeg Free Press*? Merci.

The Chairman: Mr. Nault, did you want to start?

Mr. Nault: Thank you, Mr. Chairman. It's hard to say where to start. First of all, in the opening remarks you suggest that the whole issue of consultation resulted in a significant consensus, and then you give us a lot of food for thought here. Let's see if I can sort this out somewhat.

Similar to the discussion we had with the previous presenters, there seems to be a difficulty with the necessity to have a medical certificate. During the consultation process you undertook among yourselves, the unions and Labour Canada—and I will ask the same question—did this issue not come up?

• 1745

The first presenters this afternoon suggested there is a necessity for clarification. You are a lot more frank in suggesting that, no, in fact there is a need to understand that we will need a second certificate. That tells me that either it wasn't brought up during the discussion process with all the other groups, or there was no consensus on that particular issue. I would like your opinion on that.

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, first let me say that the number of changes that consensus was reached on, given the times and the past history, was immense. I think Labour Canada has done a fantastic job of bringing together two parties and resolving a lot of outstanding issues.

These are perhaps the ones that worry us the most. In any consultation process, even when there is consensus on principle, there will always be concern over the words, and I think that's what has happened here.

There are basically two issues. One is that proposed section 209.22 as it is currently worded causes a difficulty with proposed section 209.21. If proposed section 209.22 were amended to reflect that a second medical certificate could be allowed, then the problem with proposed section 209.21 actually goes away. So it really revolves around proposed section 209.22.

The concern is that if an employer has to accept a certificate just as it's given and is not allowed to question it, there is perhaps a tremendous drain on a sick leave plan when the employee could be able to do other duties. But as it is currently worded, we could not even question that.

[Translation]

Si l'article 209.22 est adopté tel que proposé, l'employeur ne pourra plus contester le certificat médical. Comme vous le constaterez à la lecture de cet article, intitulé: «Des certificats médicaux faciles à obtenir», il y est question de l'obtention de certificats médicaux à Winnipeg.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup. Nous venons. . .

Mr. Saint-Julien: On a point of order, Mr. Chairman. Could they table the story from the *Winnipeg Free Press*? Thank you.

Le président: Monsieur Nault, voulez-vous commencer?

M. Nault: Merci, monsieur le président. Il est difficile de savoir par où commencer. D'abord, dans votre exposé, vous avez fait remarquer que toutes ces consultations ont débouché sur un consensus significatif, et vous nous avez ensuite livré beaucoup de matière à réflexion. Voyons voir si je peux m'y retrouver.

Comme on l'a vu lors de la discussion que nous avons eu avec les témoins qui vous ont précédé, la nécessité d'avoir un certificat médical semble soulever une difficulté. Lors des consultations qui ont eu lieu entre vous, entre les syndicats et Travail Canada—et c'est une question que je poserai au responsable—est-ce que le problème n'a pas été soulevé?

Les premiers intervenants de ce matin ont indiqué que des éclaircissements s'imposaient. Vous êtes beaucoup plus francs en nous laissant entendre qu'il n'en est rien, et qu'en fait il nous faut bien comprendre qu'un second certificat médical sera nécessaire. J'en conclus que le problème n'a pas été soulevé lors des discussions avec les autres groupes, ou encore qu'il n'y a pas eu consensus sur ce point particulier. J'aimerais avoir votre avis.

M. Dunstan: Monsieur le président, je tiens à vous dire tout d'abord que, compte tenu de la conjoncture et de l'expérience du passé, le consensus qui s'est fait sur un grand nombre de changements a été immense. Je considère que Travail Canada a fait un formidable travail en rapprochant les deux parties et en réglant un grand nombre de questions en suspens.

Vous avez là peut-être les questions qui nous inquiètent le plus. Dans toute consultation, même lorsque l'on s'entend sur les principes, il y a toujours des problèmes de formulation; je crois que c'est ce qui s'est passé ici.

Essentiellement deux problèmes se posent. L'un est le projet d'article 209.22, étant donné que sa formulation actuelle soulève des difficultés lorsqu'on le rapproche du projet d'article 209.21. Si l'on modifiait le projet d'article 209.22 pour indiquer qu'il est possible de demander un deuxième certificat médical, le problème posé par le projet d'article 209.21 disparaîtrait dans la pratique. Tout tourne donc, en fait, autour du projet d'article 209.22.

Notre sujet de préoccupation, c'est qu'à partir du moment où l'employeur doit accepter le certificat tel qu'il a été délivré sans pouvoir le contester, il est possible que des employés, qui seraient en mesure d'accomplir d'autres tâches, abusent du régime de congés de maladie. Toutefois, telle que la loi est formulée à l'heure actuelle, on ne peut même pas remettre en question cette orientation.

[Texte]

Mr. Nault: That's my point. Let's see if we are still talking about the same thing or are into oranges and apples. I tended to think we were not talking about the same thing with the last presenters and I want to make sure we are this time, at least in my own mind. We are talking specifically about the issue of pregnancy.

Mr. Dunstan: Yes.

Mr. Nault: All right. So you are suggesting there is a necessity, in order for the employer to feel comfortable that the pregnant woman cannot take a different work assignment, if the doctor says this woman should stay off her feet or not have any light duty, that in effect she has to stay home, that's not good enough because then automatically you are saying that doctor would not know the kind of job she is involved in as well as a doctor on your company's payroll. Is that correct? I am just trying to get a sense of where we are headed here.

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, when I said yes, I said yes with respect to pregnancy. It is more than the pregnant period. It is after birth also, during the nursing period; it extends over a period of time. The concern relates not to whether or not you have a medical certificate that someone is pregnant; it is whether your certificate states that someone can't work. If that was from a specialist, for example, it's highly doubtful that one would question it, but if it came from a regular doctor, a GP, even under the proposed words we could not question that, even though we might be able to provide alternative work—lighter duties, moving into another job, doing something different—rather than drawing on the sick leave plan.

Mr. Nault: With the companies we've been talking to, yours included, the concern is that there is a potential for abuse by people who would use pregnancy as a way of not continuing to work but then getting a certificate from their doctor saying they are not capable of any duty at all; therefore alternative assignment is out of the question and you will have to pay them for four, five or six months, whatever, to stay home. Is that the concern of the employer?

Mr. Dunstan: If the plan states that. Within FETCO we have a variety of versions. June may want to comment.

Ms June Green (Director, Research and Analysis, Canadian National Railways; Federally Regulated Employers—Transportation and Communication): Within the transportation communication industry, I don't think our concern is whether someone is abusing it as much as whether you can really determine what the person is capable of doing when you don't know the working situations involved.

• 1750

I listened to the earlier questioning. I think the question was put to the Canadian Bankers Association. If a woman is pregnant she is likely to go to a specialist. He's a specialist on her condition, but the problem is he's not necessarily a specialist in the working conditions this woman has to face. It's a question of how much flexibility or lack thereof you have in trying to reassign the person.

[Traduction]

M. Nault: C'est ce que je voulais dire. Voyons si nous parlons toujours de la même chose. J'ai eu l'impression que nous ne parlions pas de la même chose avec les intervenants qui vous ont précédé, et je veux que tout soit bien clair au moins dans mon esprit cette fois-ci. Nous parlons plus précisément de la grossesse.

M. Dunstan: Oui.

M. Nault: Très bien. Vous nous dites que l'employeur a besoin d'être sûr que la femme enceinte ne peut pas être affectée à d'autres tâches, et qu'il n'est pas suffisant qu'un médecin déclare qu'elle ne peut pas rester debout ou s'acquitter de tâches moins lourdes, qu'il lui faut en fait rester à la maison, parce qu'automatiquement à votre avis ce médecin ne saura pas aussi bien que le médecin de l'entreprise qu'elles sont les tâches que cette femme est appelée à accomplir. Est-ce bien ça? J'essaie de voir un peu où nous nous en allons.

M. Dunstan: Monsieur le président, j'ai répondu oui pour tout ce qui concerne la grossesse. Il n'y a pas simplement la période de grossesse. Il y a aussi celle qui suit la naissance, la période d'allaitement; c'est une période assez longue. Ce qui nous préoccupe, ce n'est pas de savoir si un certificat médical prouve qu'une femme est enceinte; c'est de savoir si ce certificat établit que cette personne ne peut pas travailler. S'il émane d'un spécialiste, par exemple, il est peu probable qu'il soit contesté; toutefois, s'il a été délivré par un médecin généraliste, par exemple, il nous sera encore impossible de nous y opposer étant donné la façon dont la loi est formulée. Même si nous étions en mesure d'offrir un travail de remplacement—des tâches allégées, une réaffectation, un travail différent—plutôt que d'avoir à recourir au programme de congés de maladie.

M. Nault: Ce qui préoccupe les entreprises auxquelles j'ai parlé, vous y compris, c'est que l'on risque de voir des employées se servir de leur grossesse pour arrêter de travailler après avoir demandé à leur médecin de leur fournir un certificat attestant qu'elles sont absolument incapables d'accomplir une tâche quelconque; une réaffectation devient alors impossible et il vous faut les payer pendant quatre, cinq ou six mois, je ne sais pas exactement, pour qu'elles restent à la maison. Est-ce ce qui préoccupe l'employeur?

M. Dunstan: Si c'est ce que prévoit le régime. À l'ETCOF, nous avons différentes versions. June peut éventuellement vous dire un mot à ce sujet.

Mme June Green (directeur administratif, Recherches et analyses, les Chemins de fer nationaux; Employeurs des transports et communications de régie fédérale): Dans l'industrie des transports et des communications, le problème ne me paraît pas tant de savoir s'il y a des gens qui abusent du système, que de déterminer ce qu'une personne est capable de faire alors que l'on ignore les conditions de travail en cause.

J'ai écouté les questions qui ont été posées précédemment. Je crois que la question a été posée à l'Association des banquiers canadiens. Une femme enceinte va vraisemblablement s'adresser à un spécialiste. Ce sera un spécialiste de son état mais non pas nécessairement des conditions de travail auxquelles cette femme doit faire face. Le tout est de savoir si vous pouvez faire preuve de souplesse ou non en vous efforçant de réaffecter cette personne.

[Text]

Mr. Nault: I can understand where you're coming from, but let me see if I can put this in a different perspective.

The whole object, of course, of this particular change in clause is the protection of the unborn child—and in some cases the child that's already born—and of course the health of the mother herself. Who's better to know that than her own doctor, contrary to what we're arguing here? For example, it's well known that pregnant women have morning sickness, some much more severe than others. If they're very, very sick, are you suggesting that if this woman comes with a certificate by her doctor that says this poor woman is deathly sick every morning and probably will be for the next three months, the employer will come back and say, well, that's fine, she'll feel better by noon, we'll give her work in the afternoon? I don't understand this. If the doctor, who is the pregnant woman's physician, is saying that her health is at risk and contrary to what kind of work she may be involved in. . . There are just so many things that can happen when you're pregnant. You are either deathly sick in the morning. . .

Maybe Joy will help me here somewhere down the line. I'm not an expert on this.

Ms Langan: Actually, I used to get deathly sick in the afternoon.

Mr. Nault: I'm just trying to get a sense of how many things could really happen when you're pregnant. You have to stay off your feet, you're sick as heck, and that will pass. I can't really think of anything else that could happen that you may be concerned about. I'm trying to get a sense of this, and if we're just dealing with that issue. . .

The other issue we want to deal with in the time we have is the work-related injury and things like that, but I just want to get that straightened around first. Of course, as we go on with other witnesses down the line, we can also deal with the other issues. Can you give me some examples of what you consider to be a potential abuse of this?

Ms Green: As I said, and maybe I'm prejudiced just by virtue of who I am, I don't see it as a question of abuse. The question is, how do you make the issues of reassignment practicable in the workplace? Your question is, what other sort of situations do you face? You face situations of women in the transportation industry, a non-traditional job, who are working in a very physically demanding situation.

Mr. Nault: Let's use the example of a mail carrier who becomes pregnant. A lot of women deliver mail. I know a few in my own hometown and they deliver mail. The woman is pregnant. Somewhere down the line that particular route becomes very difficult to do. Then there is a necessity for assignment. That's a pretty easy thing to get a handle on, and I don't think that would be a concern. I think what we're talking about is a certificate that comes along on the employer's desk, that says this particular person cannot work for two months, three months or four months, but as far as reassignment is concerned, I can't see how that would be a significant problem.

[Translation]

M. Nault: Je vois où vous voulez en venir, mais laissez-moi envisager la question sous un angle différent.

L'objet véritable de cette modification en particulier est bien entendu de protéger l'enfant à naître—et dans certains cas l'enfant déjà né—ainsi évidemment que la santé de la mère elle-même. Qui est le mieux placé pour en juger que son propre médecin, contrairement à ce que vous nous soutenez ici? On sait bien, par exemple, que les femmes enceintes ont des nausées le matin et que certaines d'entre elles en sont plus affectées que d'autres. Si une femme est particulièrement affectée, est-ce que vous voulez nous dire que si elle se présente avec un certificat de son médecin attestant que tous les matins, cette pauvre femme ressent de terribles nausées et que cette situation va durer probablement pendant trois mois, l'employeur peut faire comme si de rien n'était et lui répondre, très bien, puisque vous vous sentez mieux à partir de midi, nous allons vous faire travailler l'après-midi? J'ai du mal à vous suivre sur ce point. Si le médecin, le médecin traitant de la femme enceinte, vous dit que la santé de cette dernière est menacée et qu'elle ne peut pas faire le genre de travail qui était le sien. . . Il y a tellement de choses qui peuvent se passer lorsqu'une femme est enceinte. Elle peut soit éprouver de terribles nausées le matin. . .

Joy pourra peut-être m'aider sur ce point. Je ne suis pas un expert.

Mme Langan: En ce qui me concerne, j'avais de terribles nausées l'après-midi.

M. Nault: J'essaie simplement de faire comprendre tout ce qui peut en fait arriver lorsqu'une femme est enceinte. Il lui faut se reposer, elle se sent très mal et c'est transitoire. Je ne vois pas vraiment ce qu'il pourrait y avoir d'autre qui pourrait vous inquiéter. J'essaie d'y voir plus clair, et s'il nous fallait uniquement aborder cette question. . .

L'autre sujet que je tiens à aborder dans le temps qui nous est imparti, c'est celui des accidents du travail et tout ce qui s'y rapporte, mais je souhaite d'abord en finir avec cette question. Bien sûr, à mesure que nous entendrons d'autres témoins, nous aborderons aussi les autres questions. Pouvez-vous me donner des exemples de ce que vous considérez comme des risques d'abus?

Mme Green: Je vous le répète, et mon jugement est peut-être influencé en raison de ce que je suis, mais je ne considère pas la question en termes d'abus. La question est de savoir comment faire en sorte que les réaffectations soient praticables dans le milieu de travail? Votre question est la suivante: quels sont les autres types de situation auxquels vous avez à faire face? Il y a la situation des femmes dans l'industrie des transports, qui occupent des emplois non traditionnels, qui travaillent dans des conditions physiquement très exigeantes.

M. Nault: Prenons l'exemple de la factrice qui tombe enceinte. Il y a beaucoup de femmes qui distribuent le courrier. Il y en a quelques-unes dans ma propre ville qui livrent le courrier. Cette femme est enceinte. À un moment donné, la tournée devient très difficile à faire. Il lui faut alors être réaffectée. C'est une chose assez facile à faire et je ne crois pas qu'il y aurait de gros problèmes. Il suffit ici d'un certificat qui arrive sur le bureau de l'employeur et qui atteste que cette personne ne peut pas travailler pendant deux, trois ou quatre mois mais, pour ce qui est de la réaffectation, je ne vois pas vraiment où est la difficulté.

[Texte]

Ms Green: I think it's the knowledge of the workplace. The woman may well come in and say she wants to be reassigned, and the doctor says that she can no longer do her current work. She can perform work. How do you get that reading? The doctor is a specialist; he's a gynecologist, an obstetrician, but he's not an occupational health physician. He doesn't know the standards of the workplace. It's that question. The other is, certainly it's not an opportunity to challenge each and every one.

[Traduction]

Mme Green: Le problème, à mon avis, c'est la connaissance du milieu de travail. Cette femme pourra très bien demander à être réaffectée et le médecin atteser qu'elle ne peut plus faire son travail actuel. Elle peut quand même travailler. Comment en arrive-t-on à cette conclusion? Le médecin est un spécialiste; c'est un gynécologue, un obstétricien; toutefois ce n'est pas un médecin du travail. Il ne sait pas quelles sont les normes qui régissent le milieu de travail. C'est là toute la question. Il ne s'agit pas non plus, évidemment, de se saisir de pareille occasion pour contester.

• 1755

The question is, when you have these situations, if you can't have that second opinion, you can't have that verification in some way, you really are stymied from even trying some of those reassignments. I have a concern on that side as well.

Le problème, lorsque l'on se retrouve dans ce genre de situation, c'est qu'il est impossible d'avoir un deuxième avis, une vérification en quelque sorte; qu'il est exclu que l'on cherche même à procéder à certaines de ces réaffectations. Là aussi, c'est un sujet qui me préoccupe.

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, if I could just add to that using the letter carrier question, the process would be such that a letter carrier would go in and have a problem because of the job itself. The doctor would indicate that the employee should not work as a letter carrier. But if the bill proceeds as it is and we receive a certificate, we could not have our occupational doctor, medical physician, contact the doctor and say, do you know that we have other jobs where the letter carrier could sit inside, wouldn't have to carry a load, that type of thing? Many times that happens. It's just a lack of communication because it's specific to the job. It's the ability for two physicians or the second physician, in essence, to be able to communicate with the other physician explaining what the job is and what's available.

M. Dunstan: Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais ajouter quelques mots à l'exemple que nous venons de donner au sujet de la factrice qui vient nous dire qu'elle a des difficultés à effectuer ce travail. Le médecin a indiqué que l'employée ne doit pas faire un travail de facteur. Toutefois, dans l'état actuel du projet de loi, à partir du moment où nous recevons un certificat, nous ne pouvons pas demander à notre médecin du travail, à notre docteur, de contacter ce médecin pour lui dire qu'il existe d'autres postes qu'un facteur peut occuper sans avoir à sortir, sans avoir à transporter des charges, par exemple? C'est ce qui arrive bien souvent. Il s'agit simplement d'un manque de communication au sujet de ce qui est propre au travail. Il s'agit de savoir, en somme, si deux médecins vont pouvoir entrer en communication ou si un deuxième médecin va pouvoir communiquer avec le premier pour lui expliquer en quoi consiste le travail et ce qu'il est possible de faire.

That allows for a better process, and as June has indicated, it's not a question of abuse, it's a question of a lack of understanding of what can be done to accommodate an employee. With the wording as it is currently proposed, that understanding could never be reached.

Voilà qui permettrait d'améliorer la façon de procéder et, comme l'a fait remarquer June, ce n'est pas une question d'abus; c'est une question de méconnaissance de ce qui peut être fait pour se mettre au service de l'employée. Avec la formulation qui est proposée à l'heure actuelle, on améliorera jamais cette compréhension.

The Chairman: Okay, thank you very much. Ms Langan.

Le président: Très bien, je vous remercie. Madame Langan.

Ms Langan: Thanks, Mr. Chairman. I have a number of questions, but I want to start by carrying on this line of thinking while we all have our heads in this space.

Mme Langan: Merci, monsieur le président. J'ai un certain nombre de questions à poser, mais j'aimerais commencer en poursuivant dans la même veine puisque nous y sommes.

In your brief, and subsequently now in discussion, on a number of occasions you have said that not having a doctor who has an occupational health background would make it difficult, because I think as you put it here. . . It's in this paragraph on page 3 where you say the practitioner must then rely entirely on the description of the job that is presented by the pregnant employee.

Dans votre mémoire, et par la suite au cours de notre discussion, vous avez déclaré à plusieurs reprises que le fait de ne pas pouvoir compter sur un médecin spécialisé dans la médecine du travail rendait les choses difficiles. Il me semble que c'est ce que vous avez dit. . . C'est dans le paragraphe de la page 3 lorsque vous déclarez que le médecin doit alors se fier entièrement à la description que l'employée enceinte fait elle-même de son emploi.

Isn't it conversely possible that sending somebody to the company doctor or company-assigned doctor, who has an occupational background, he or she, the doctor, would then be making decisions without the knowledge of the woman's medical history, without the knowledge of having monitored that woman's pregnancy up to this point? It's exactly the same sort of opposite problem that this worker would face. I guess then I say to myself, okay, if we made this amendment and we provided

À l'inverse, n'est-il possible que si l'on envoie quelqu'un consulter le médecin de l'entreprise, ou un médecin désigné par cette dernière, qui est spécialisé dans la médecine du travail, celui-ci risque, lorsqu'il va prendre des décisions, de méconnaître le dossier médical de la femme qui le consulte, alors qu'il ne l'a pas suivie tout au long de sa grossesse? Cette travailleuse va se retrouver en face du problème inverse. Je me demande alors, à partir du moment où nous apportons cette

[Text]

for the second doctor so that the industrial doctor—and I'm not sure it's always an industrial doctor that people get sent to, but somebody with an industrial background or an occupational health background—comes into the picture, and there's a disagreement between the two doctors about whether or not this woman could do other duties, should do other duties, or whether she should be home in bed or be home having a walk every day and just taking it easy, who prevails?

Mr. Dunstan: Perhaps when we talk of second medical opinions there's maybe a misunderstanding. I would believe, at least in my industry and most other industries that have occupational physicians, that it is not an actual examination by another doctor. It is a doctor talking to another doctor. In other words, if a certificate is brought in, the ability for two physicians to discuss the case. . .

Mr. Chairman, the member is right, you would have to send someone to a totally strange doctor and essentially start over, not knowing the family history, the background or perhaps years of care. In these situations we would avoid that. In the case of maternity-related matters, I don't know of any situation where if there is a dispute an employee would be forced to work. There may be a dispute over whether the employee would be paid, but that would be resolved in the case of the unionized employee through the grievance process; in the case of a non-unionized employee, either through discussion with the supervisor or further doctors' discussions. But I know of no case, Mr. Chairman, where an employee has been forced to work.

Ms Langan: If you have to feed yourself, that might be being forced to work. You're saying if there's a dispute, if she goes off and it goes through the grievance process, she's not going to get any coverage while she's off, perhaps including medical coverage, if you've said she has to keep working because the two doctors can't agree and there's a dispute. She goes off because her doctor has told her that she's jeopardizing her pregnancy.

For example, perhaps she's on her own, for whatever reason—there are all kinds of reasons why people are on their own—or perhaps her husband is even unemployed. She has to feed herself and has to have medical coverage for her pregnancy and she says, no, she's leaving, because she's going to look after the fetus. You say you are sorry, but your doctors say such-and-such—I'm not saying you would do this, but an employer in your industry—and she's fired and can go through the grievance process. Now she's got no income and no medical coverage.

[Translation]

modification et où nous envisageons la possibilité de l'intervention d'un deuxième médecin pour que ce spécialiste de la médecine du travail—je ne suis pas sûre d'ailleurs que l'on envoie toujours ces personnes consulter un spécialiste de la médecine du travail, il se peut que ce soit un médecin ayant une expérience en médecine du travail ou en santé professionnelle—si jamais il se produit un désaccord entre ces deux médecins pour savoir si cette femme peut exercer d'autres fonctions, devrait exercer d'autres fonctions ou, au contraire, garder le lit ou rester chez elle et faire une petite promenade quotidienne sans se fatiguer, qui aura gain de cause?

M. Dunstan: Lorsque nous parlons d'une contre-expertise, il se peut qu'il y ait un malentendu. Selon ma conception, du moins dans mon secteur et dans la plupart des autres secteurs industriels où il y a une médecine du travail, il ne s'agit pas de demander à un autre médecin de procéder à un nouvel examen complet. Il s'agit de faire entrer deux médecins en communication. Autrement dit, à partir du moment où un certificat est présenté, il faut que deux médecins aient la possibilité de discuter du dossier. . .

Monsieur le président, la députée a raison; il ne s'agit pas de demander à une personne d'aller consulter un médecin qu'elle ne connaît pas et qui va repartir essentiellement de zéro, sans connaître les antécédents familiaux, le dossier et tous les soins qui ont été donnés éventuellement depuis des années. C'est le genre de situation que nous chercherons à éviter. Dans les affaires de maternité, je n'imagine pas que l'on puisse en arriver à des conflits qui oblige une employée à travailler. Il pourra y avoir des litiges en ce qui a trait à l'éventualité de ne pas payer cette employée mais ceux-ci seront tranchés, lorsqu'il s'agit d'employées syndiquées, par l'intermédiaire de la procédure des griefs; et, si l'employée n'est pas syndiquée, soit à la suite de discussions avec le supérieur hiérarchique ou avec d'autres médecins. Il demeure que je ne connais pas d'exemples, monsieur le président, où une employée a été forcée de travailler.

Mme Langan: Puisqu'il lui faut bien vivre, elle est peut-être forcée de travailler. Vous nous dites qu'en cas de conflit, si l'employée quitte son travail et s'en remet à la procédure des griefs, elle ne sera pas assurée tant qu'elle n'a pas repris son emploi, ce qui englobe éventuellement l'assurance-maladie, à partir du moment où vous avez déclaré qu'il lui faut continuer à travailler parce que les deux médecins n'arrivent pas à se mettre d'accord et qu'il y a un conflit. Si elle quitte son emploi, c'est parce que son médecin lui a dit qu'elle prenait des risques dans sa grossesse.

• 1800

Ainsi, il se peut qu'elle doive se débrouiller toute seule, pour une raison quelconque—il y a toutes sortes de raisons pour lesquelles les gens doivent se débrouiller tout seul—il se peut même que son mari soit en chômage. Il lui faut subvenir à ses besoins et elle doit pouvoir recourir à l'assurance médicale pendant sa grossesse et elle vous dit qu'elle veut quitter son emploi pour ne pas mettre en danger l'enfant qu'elle porte. Vous lui répondez que vous c'est regrettable mais que les médecins font telle et telle réserve—je ne parle pas de vous en particulier, mais d'un employeur quelconque de votre secteur—et cette femme est mise à la porte et doit alors s'en remettre à la procédure de grief. Elle n'a plus alors ni revenu, ni d'assurance médicale.

[Texte]

I would say that this situation forces her to stay at work, because she has to eat and has to have the medical coverage. Perhaps I'm wrong and perhaps I don't understand how your industry works, but that's certainly been my experience in the industry I come from.

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, in all our industries within FETCO, that I'm aware of, this is not a case of a layman interfacing with a medical physician. These are medical physicians talking to medical physicians.

Ms Langan: I understand that.

Mr. Dunstan: And I don't know of any situation where that type of impasse has arisen. Through the medical consultation process, either our own physicians would come back and tell us—and many times they do—that in the case of a maternity-related situation, the employee can't work. It may just be that the individual actually has a fear of working. I recall a situation in which that had happened; the employee just didn't want to work because of the fear of losing the baby. Our medical physician indicated that we had to accept that reason and it was accepted and the person went on maternity allowance.

It becomes more difficult in work-related non-maternity cases. Those cases become a little more complex. But I know of no maternity case on which the two physicians did not come to some accommodation.

Ms Langan: Okay, that's fair enough; in your industry that may be the case. But FETCO represents one portion of the whole federal jurisdiction and I fear to find women who would find themselves in that sort of scenario I just gave you.

The other concern I would have—and I'll use the example that came up in my industry, when video display terminals were introduced. The Canadian Bankers Association was just here, and video display terminals are a big part of that industry. There are major concerns about over-exposure to VDTs for all workers, but certainly in the area of pregnancy. There are employers in this country who are still requiring pregnant workers to work in front of terminals, not only for short periods of time, but protracted periods of time. Those workers are put in a situation of making some pretty tough choices.

So I'm not attacking you guys, but I'm saying these are some of the types of circumstances women could find themselves in. While you guys might treat that type of amendment appropriately, can you assure us that all employers in this federal milieu would be as concerned?

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, the observation is correct, I suppose. With regard to the specific clause we're referring to, the issue is really whether or not that certificate is conclusive proof.

I believe that either through amendment of that clause or even removal of it, you would still have the provisions giving the protection. It's rather like swatting a fly with a locomotive.

[Traduction]

Je considère que cette situation l'oblige à conserver son emploi parce qu'il lui faut bien manger et avoir l'assurance médicale. Je me trompe peut-être et il se peut que je comprenne mal le fonctionnement de votre secteur, mais c'est effectivement ce que j'ai pu constater dans le secteur industriel dans lequel j'ai travaillé.

M. Dunstan: Monsieur le président, dans tous les secteurs industriels regroupés au sein de l'ETCOF, il n'est pas question, à ma connaissance, de faire en sorte qu'un profane discute avec un médecin. Il s'agit de faire communiquer les médecins entre eux.

Mme Langan: Oui, je comprends.

M. Dunstan: Par ailleurs, je ne connais pas de cas qui ait donné lieu à une telle impasse. Dans le cadre des consultations médicales, nos propres médecins vont venir nous dire—et c'est souvent ce qu'ils font—lorsqu'il s'agit d'un cas de maternité, que l'employée ne peut pas travailler. Il peut se faire que l'intéressée ait peur de travailler. Je me souviens d'un cas où cela s'est produit; l'employée ne voulait pas travailler parce qu'elle avait peur de perdre le bébé. Notre médecin nous a indiqué qu'il nous fallait accepter ce motif, ce que nous avons fait, et la femme en question a touché des allocations de maternité.

Le problème est plus difficile lorsqu'il s'agit de médecine du travail non liée à un cas de maternité. Ce genre d'affaire est un peu plus complexe. Je n'ai connaissance toutefois d'aucun cas de maternité sur lequel les deux médecins n'ont pas réussi d'une façon ou d'une autre à se mettre d'accord.

Mme Langan: Très bien, je vous le concède, c'est peut-être le cas dans votre secteur. Toutefois, l'ETCOF ne représente qu'une partie de tous les employés relevant de la compétence fédérale et je crains fort qu'il y ait des femmes qui se retrouvent dans le genre de situation que je viens de vous décrire.

Mon autre sujet de préoccupation—et je vais citer l'exemple qui est apparu dans mon secteur, lorsqu'on a mis en place le travail sur écran d'ordinateur. L'Association des banquiers canadiens était là ce matin et les écrans d'ordinateurs sont très utilisés dans ce secteur. Tous les travailleurs courent des risques en restant postés trop longtemps devant les écrans d'ordinateurs, mais c'est encore plus vrai pour les femmes enceintes. Il y a encore des employés dans notre pays qui demandent à des femmes enceintes de travailler devant un écran d'ordinateur, non pas pour une courte période, mais pendant des périodes prolongées. Ces travailleuses sont alors placées devant un gros dilemme.

Je ne m'en prends pas à vous, messieurs, mais ce que je vous dis, c'est qu'il y a des circonstances dans lesquelles les femmes se trouvent placées dans une situation difficile. Il est possible qu'en ce qui vous concerne vous abordiez cette modification dans de bonnes dispositions, mais pouvez-vous nous assurer que tous les employeurs de ce secteur fédéral se sentiront eux aussi concernés?

M. Dunstan: Je dois dire que l'observation est pertinente, monsieur le président. En ce qui concerne la disposition précise à laquelle vous vous référez, la question se ramène en fait à savoir si ce certificat fait foi ou non de façon concluante.

Que l'on modifie cette disposition ou même qu'on la supprime, je considère qu'il vous restera la protection qui est conférée par la loi. C'est prendre de biens grands moyens pour pas grand chose.

[Text]

Ms Langan: I would like to move on to some of the other points I had wanted to talk about before we got into this whole part.

Can you give this committee the percent of workers under FETCO's milieu who are likely to be on maternity leave in a year? I suspect that if you can't give the figure to us now, perhaps you can provide us with it later.

Mr. J.A. McGuire (Executive Director, Federally Regulated Employees—Transportation and Communication (FETCO)): It's very difficult to do so offhand. We could probably get some idea of it, but I have no idea myself.

Ms Langan: I want to take you now to part I of the Labour Code, about which you've indicated that while you weren't consulted and it wasn't part of the consultation process, you like it. You say that you are firmly of the view that this provides an additional valuable tool that the minister can employ to endeavour to settle a collective bargaining dispute in the federal jurisdiction and would avoid work stoppages that could be costly, etc. Isn't this already possible under the act?

• 1805

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, to correct, we didn't talk about consultation. We were not... if the member is correct—

Ms Langan: I'm sorry. I'm mixing it with the—

Mr. Dunstan: It's not part of the consultation process that we have with respect to part II and part III. FETCO was asked by the Minister of Labour what our views were, and we did give the minister our views. We wrote a letter to the minister explaining what we understood had been said to us.

The Chairman: We'll have to interrupt and go on. You are through your time. Mr. Saint-Julien.

Ms Langan: Mr. Chairman, he was qualifying—

The Chairman: Okay, finish your qualification and then we'll go on to Mr. Saint-Julien.

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, I believe the question was whether there are other parts of the code that apply which do that. I think this amendment is another tool for the minister, should the minister wish to use it, in the interest of preventing or having an escalated disruption. It merely becomes another tool in the process. As with the existing code, there are provisions in the process that don't get used. There is conciliation that may not be used; there is a conciliation commissioner that may not get used. This is merely another tool in that process.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Saint-Julien.

[Translation]

Mme Langan: Je vais maintenant passer à un certain nombre d'autres points dont je voulais discuter avant que nous entrons dans tout ce débat.

Pouvez-vous indiquer au comité quel est le pourcentage des travailleurs, dans le secteur couvert par l'ETCOF, qui sont des femmes en congé de maternité au cours d'une année donnée? Si vous n'avez pas le chiffre aujourd'hui, vous pourriez peut-être nous le donner plus tard.

M. J.A. McGuire (directeur administratif, Employeurs des Transports et Communications de régie fédérale (ETCOF)): C'est très difficile à dire de but en blanc. Nous pourrions probablement en avoir une bonne idée, mais je n'en sais rien moi-même.

Mme Langan: Je vous renvoie maintenant à la partie I du Code du travail, au sujet duquel vous avez indiqué que vous n'aviez pas été consulté et qui ne faisait pas partie du mécanisme de consultation. Or, vous approuvez cette mesure. Vous nous dites que vous êtes fermement convaincu que le ministre dispose ainsi d'un outil supplémentaire précieux dont il peut faire usage pour régler les conflits de travail dans le cadre des conventions collectives qui relèvent de la compétence fédérale, évitant ainsi les arrêts de travail qui peuvent coûter très cher, etc. Est-ce que ce n'est déjà pas possible aux termes de la loi?

M. Dunstan: Monsieur le président, pour être exact, nous n'avons pas parlé de consultation. Nous n'avons pas... si la députée dit vrai...

Mme Langan: Excusez-moi. Je confonds avec...

M. Dunstan: Cela ne fait pas partie du mécanisme de consultation auquel nous avons participé au titre de la partie II et de la partie III. Le ministre du Travail a demandé à l'ETCOF ce qu'il en pensait, et nous avons fait connaître notre opinion au ministre. Nous avons envoyé une lettre au ministre pour lui expliquer ce que nous avons compris à ce sujet.

Le président: Il me faut vous interrompre et passer au député suivant. Votre temps est écoulé. Monsieur Saint-Julien.

Mme Langan: Monsieur le président, le témoin apportait des précisions...

Le président: Très bien, finissez d'apporter vos précisions et nous donnerons ensuite la parole à M. Saint-Julien.

M. Dunstan: Monsieur le président, je crois que la question qui était posée était de savoir s'il y avait d'autres parties du code qui pouvaient s'appliquer à cette fin. Je considère que cette modification donne un outil supplémentaire au ministre, si le ministre veut s'en servir, pour éviter un conflit ou une escalade du conflit. C'est tout simplement un outil de plus. Comme dans le code actuel, il y a des dispositions dont on ne fait pas usage dans le cadre de ce mécanisme. Il y a une procédure de conciliation à laquelle on ne recourt pas toujours; il y a un commissaire chargé des conciliations auquel on ne fait pas toujours appel. Il ne s'agit que d'un outil supplémentaire dans le cadre de ce mécanisme.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Saint-Julien.

[Texte]

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président. Monsieur a dit plus tôt, quand on parlait de changements de médecins et concernant le certificat médical, que le nouveau médecin aurait de la difficulté à avoir accès au dossier de l'employé. Même si l'employé change de médecin, on sait une chose, c'est qu'avec sa permission n'importe quel médecin au Canada peut avoir accès au dossier médical dudit employé. Êtes-vous d'accord?

Mr. Dunstan: Yes, that's correct.

M. Saint-Julien: Si on revient à la Partie I, vous dites dans votre mémoire, à la page 1, au sujet de l'article 108.1, concernant le vote:

Ainsi, elle permettrait peut-être de prévenir des interruptions de travail onéreuses tant pour les parties que pour l'économie canadienne.

Cela éviterait des problèmes. Si on se rappelle de la dernière grève de Postes Canada, vous dites que ça pourrait faire épargner énormément à l'économie canadienne.

Je peux vous dire que chez nous, en Abitibi, les actions posées par la Société canadienne des postes avec ses bureaux de poste fantômes—et on ne fera pas l'histoire de la Société canadienne des postes aujourd'hui—nous ont coûté plus cher. On sait que plus les négociations sont longues, moins il a d'accord entre les parties. Et ça dure de un à quatre ans. La Société canadienne des postes a des pouvoirs vraiment énormes en tant que Société d'État, et vous dites que vous êtes d'accord avec cela. Est-ce que vous en avez discuté privément avec le bureau du ministre qui est responsable de la Société avant d'écrire ce document?

Mr. Dunstan: No, Mr. Chairman, this brief is a FETCO brief. It is not written by Canada Post. This brief was written by the executive director with input from the various companies.

As I indicated, Mr. Chairman, the FETCO organization, at its annual meeting with the Minister of Labour in 1992, was asked by the minister what FETCO's views were, what the various employers' views were, on such a provision—what types of options would be available, would it be of assistance. There was considerable debate among the employers as to how it would fit in the process because it was something new that was brought up with us.

M. Saint-Julien: Je n'ai pas d'autres questions parce que j'ai déjà mes réponses avec celles données à mes collègues des partis libéral et néo-démocrate. C'est presque la même chose.

The Chairman: Okay, we have another five minutes. Bob Nault and then to Joy.

Mr. Nault: I'm going to ask one question and let Joy ask one. We've had presenters from the labour union side, people who were part of the consultation you are involved in.

• 1810

In their briefs to us as a committee, these concerns you've brought out did not come forward. I guess I'm going to ask the next union group we get that particular question as to whether they have concerns with the wording and so on. I'm starting to get the impression that the Department of Labour gave the unions somewhat more than you would have liked. For example:

[Traduction]

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman. The witness said earlier, referring to doctor's changes and medical certificates, that the new doctor would have difficulty to get access to the employee's medical history. Even if the employee takes another doctor, there is one thing we know, that is with his authorization any doctor in Canada can access the medical history of said employee. Do you agree?

M. Dunstan: Oui, c'est exact.

Mr. Saint-Julien: Referring back to Part I, you say in your brief, at page 1, about section 108.1 concerning the vote:

This provision may avoid work stoppages that can be costly to all parties involved, including the economy of Canada.

It would prevent some problems. If we remember the last strike at Canada Post, you're saying that it would be much less costly to the economy of Canada.

I can tell you that from where I come, in Abitibi, Canada Post's actions, with its ghost post offices—and I am not going to give you the history of Canada Post today—cost us much more. We know that longer is the bargaining, less agreement there is between bargaining parties. It can take from one to four years. Canada Post has really huge powers as a Crown Corporation and you are saying that you agree with it. Did you discuss privately this question with the minister's office responsible for the corporation before writing this document?

M. Dunstan: Non, monsieur le président, ce mémoire est le mémoire de l'ETCOF. Il n'a pas été rédigé par la Société canadienne des Postes. Il a été rédigé par notre directeur administratif avec la participation de différentes entreprises.

Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, monsieur le président, lors de la rencontre annuelle entre l'organisation de l'ETCOF et le ministre du Travail qui a eu lieu en 1992, ce dernier a demandé à l'ETCOF ce qu'elle pensait, quelle était l'opinion des différents employeurs, au sujet de cette disposition—quelles seraient les différentes possibilités susceptibles d'être utiles. Les employeurs ont longuement débattu pour savoir dans quelle mesure cela entrerait dans le cadre de la procédure parce que c'était quelque chose de nouveau qui ne nous avait encore jamais été présenté.

Mr. Saint-Julien: I have no more questions because I already got the answers with the questions asked from my Liberal and New Democratic colleagues. It's just about the same.

Le président: Très bien, il nous reste cinq minutes. Bob Nault, puis ce sera au tour de Joy.

M. Nault: Je vais vous poser une question et laisser Joy vous en poser une autre. Nous avons eu des intervenants appartenant au syndicat, des gens qui ont participé comme vous au processus de consultation.

Dans les mémoires qu'ils ont fait parvenir à votre comité, ces questions n'ont pas été soulevées. Je crois que je vais demander au prochain groupement syndical que nous allons entendre dans quelle mesure il se préoccupe lui aussi de ce genre de formulation, par exemple. J'ai l'impression que le ministère du travail a donné davantage au syndicat que vous l'auriez souhaité.

[Text]

In regard to the words "reasonably practicable" we have been given assurance in committee that, in practice, these words will mean: no effect on existing methods of doing work; no effect on existing positions held by other employees; no shift of hours—of-work reassignment or modification.

In my humble opinion, that's completely impossible; therefore, the Department of Labour, yourselves and the unions know very well that in order for this to work, there has to be a shift of assignments and modifications in order for people to be accommodated within the work force. Either/or, you're suggesting to us that you have a surplus of employees you can shift around, and there won't be any effect. I am sure that is not the case, that you're running pretty lean and mean and efficient.

If you're going to switch people around because of illness and you want them to have some sort of light duty, or a pregnant woman has to have light duty, there is a necessity for modification of the hours of work and reassignment. Would it not be fair for us to say that you have a disagreement with the Department of Labour and of course the unions on this particular issue?

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, I guess there are two things there. One, do we have a disagreement? Obviously we agree with the principle of reassignment. The words "reasonably practicable" and how they get applied is what has our concern.

We are agreed, then, there is consensus on the principle. It is the exact words on which there was no general agreement. Clearly, I can say that whenever the words "reasonably practicable" appear in our consultation process or at a bargaining table, there is always a concern on both sides of the table. It is interpreted in two different ways.

With respect to the member's comments that those three items could not be met, I would have to say that they can be met. In the narrow parameters of a maternity-related reassignment, the words "no effect on existing methods of doing work" means you would not have to bring in new equipment. You would not have to change how you do certain work. That's easy to do. A letter carrier being reassigned to another job could meet the "no shifts or hours of work reassignment or modification" because they could still continue to work the same hours. The individual could still work the same hours. We wouldn't be changing our existing way of doing work. There would be no effect on existing positions held by other employees.

Mr. Nault: But you'd have to switch another employee, though, Harold. It automatically would have an effect on the whole assignment of the workplace simply because if you move someone as a letter carrier, you have to put someone else in that person's place. Automatically you would have to modify the work schedule.

[Translation]

Ainsi, en ce qui concerne l'expression «dans la mesure du possible» on a affirmé à notre comité que dans la pratique cela signifiait: . . . que cela n'aurait aucune incidence sur les méthodes de travail actuelles, ni sur les postes actuels détenus par d'autres employés, aucun changement des horaires de travail, aucune réaffectation et aucune modification.

À mon humble avis, c'est tout à fait impossible; que ce soit le ministère du Travail, ou même les syndicats, tout le monde sait pertinemment bien que pour que ce mécanisme fonctionne, il faut qu'il y ait des changements d'affectation et des modifications afin que les employés soient insérés dans les effectifs. Ou alors, vous nous laissez entendre par là que vous avez un excédent d'employés que vous pouvez toujours réaffecter sans que cela ait aucun effet. Je suis sûr que ce n'est pas le cas et que vos effectifs sont tout à fait dégraissés, que votre organisation est efficace.

À partir du moment où vous déplacez des gens pour des motifs de maladie afin d'alléger leurs tâches, et où une femme enceinte doit se voir confier une tâche allégée, il est nécessaire de modifier les horaires de travail et de procéder à des réaffectations. Est-il légitime de dire que vous êtes en désaccord sur ce point particulier avec le ministère du Travail et, bien entendu, avec les syndicats?

M. Dunstan: Monsieur le président, je crois qu'il y a deux choses ici. Tout d'abord, est-ce que nous sommes en désaccord? De toute évidence, nous sommes d'accord avec le principe de la réaffectation. Ce qui nous préoccupe, c'est le sens à donner à l'expression «dans la mesure du possible» et son application dans la pratique.

Nous sommes d'accord, donc, pour dire qu'il y a un consensus sur le plan des principes. C'est sur le sens exact de la formule que tout le monde n'est pas d'accord. Je peux affirmer sans crainte de me tromper que chaque fois que l'on entend la formule «dans la mesure du possible» dans le cadre d'un mécanisme de consultation ou autour d'une table de négociation, on s'inquiète toujours des deux côtés de la table. Il y a deux façons différentes d'interpréter cette formule.

Quant à dire comme le député que ces trois conditions ne peuvent pas être réunies, je lui répondrai que c'est possible. Dans le cadre étroit d'une réaffectation pour des motifs de maternité, l'expression «aucun effet sur les méthodes de travail existantes» signifie qu'il ne sera pas nécessaire d'installer du nouveau matériel. Il ne faut pas avoir à changer la façon dont se font certaines tâches. C'est facile à faire. La réaffectation d'un facteur à d'autres tâches pourra répondre au critère «aucune réaffectation et aucune modification des postes et des horaires de travail» parce qu'il pourra continuer à travailler pendant les mêmes heures. L'intéressé aura toujours le même horaire de travail. Nous ne changerons pas la façon dont le travail se fait à l'heure actuelle. Cela n'aura aucune incidence sur les postes détenus actuellement par d'autres employés.

M. Nault: Mais, Harold, il vous faudra quand même déplacer un autre employé. Automatiquement, cela aura une certaine incidence sur l'ensemble de l'affectation des tâches sur les lieux de travail parce qu'à partir du moment où vous déplacez un facteur, il vous faut mettre quelqu'un à sa place. Automatiquement, il vous faut modifier l'organisation du travail.

[Texte]

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, I guess it may be semantics we're talking about here. Perhaps June can give an example from the rail industry, but if a letter carrier, for example, was taken off a job and assigned to another job, it would generally be either a vacant position the individual would be reassigned to or a combination of duties that would make up a position.

The member is correct in that someone else would have to do the job of the employee. That would have an effect on another employee, but that's usually a relief employee. It wouldn't be considered an effect on an existing position. I guess it is semantics, though.

Ms Langan: To try to get through this fairly quickly, I'll go back again to part I. As my colleague said, in many ways it sounds as though the labour movement got more than might have been a consensus in terms of the amendments in this bill. I would suggest to you that part I might be the other way around, seeing as how the labour movement told us they weren't consulted at all on part I. You've indicated that you were.

As I had said, isn't it already possible under the existing act? It's my understanding from what I read in this part I amendment that the union can give notice to bargain. The employer can come to the table the first time at the table and put down a final offer. The minister could—and this is "could"—intervene without allowing the collective bargaining process to take place.

Is this not correct? Is that a fair interpretation of this clause?

• 1815

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, I don't think it is a fair interpretation. Let me first make a correction, though. We were not consulted. I am continuously reminded by my friends on the other side of the table when I go into negotiations or consultations as to what consultation is.

Ms Langan: You were advised.

Mr. Dunstan: We were advised a change was being considered and we were asked to give our opinion. There was no consultation.

On the second issue, Mr. Chairman, it's been the experience of all of the federal employers. . . I don't know of any federal employer, at least a member of FETCO, that has ever complained of Labour Canada acting in a hasty manner.

Ms Langan: I didn't ask that.

Mr. Dunstan: As a matter of fact, Mr. Chairman, it's the reverse. The process is usually a little slow and we want them to do something to prevent a problem. So the scenario the member is portraying I think is a virtual impossibility.

Ms Langan: I said it's possible. You feel the minister acts slowly in the existing legislation. There's no guarantee he or she will act any faster under new legislation.

What concerns me is the ability, the possibility and the fact. The way this legislation is worded, in this case it might not necessarily, depending on what jurisdiction the bargaining is taking place in, be the minister who will make the decision.

[Traduction]

M. Dunstan: Monsieur le président, je crois que nous jouons ici sur le mots. June pourra peut-être vous donner des exemples dans le secteur des chemins de fer, mais si, par exemple, un facteur est retiré de son emploi et réaffecté à une autre tâche, il occupera généralement un poste laissé vacant ou s'acquittera d'un combinaison de fonctions amenant la création d'un poste.

Le député a raison en ce sens qu'il faudra remplacer l'employé par quelqu'un d'autre. Un autre employé en ressentira les effets, mais ce sera généralement un employé faisant des remplacements. La mesure ne sera pas considérée comme ayant des effets sur un poste existant. Là, nous ne faisons que jouer avec les mots.

Mme Langan: Pour accélérer la procédure, je vous ramène à la partie I. Comme l'a dit mon collègue, il semble à bien des égards que le mouvement syndical ait obtenu plus que ce que l'on s'était peut-être entendu à lui accorder dans le cadre des modifications apportées à ce projet de loi. Je vous dirai que c'est peut-être le contraire au sujet de la partie I, puisque le mouvement syndical nous a fait savoir qu'il n'avait pas du tout été consulté sur cette partie. Or, vous nous avez dit que vous l'aviez été.

Je le répète, est-ce que cette possibilité n'existe pas déjà en vertu de la loi existante? Si je comprends bien cette modification apportée à la partie I, le syndicat peut aviser de son intention de négocier. L'employeur peut se présenter pour la première fois à la table des négociations et présenter une offre définitive. Le ministre peut—je dis bien «peut»—intervenir sans laisser se dérouler le processus de négociation collective.

Est-ce bien cela? Est-ce que mon interprétation de cet article est juste?

M. Dunstan: Monsieur le président, je ne crois pas que cette interprétation soit juste. Permettez-moi cependant d'apporter un correctif. Nous n'avons pas été consultés. Mes amis, de l'autre côté de la table, ne manquent jamais de me rappeler lorsque j'entre dans des négociations ou que je procède à des consultations, en quoi consiste une consultation.

Mme Langan: Vous avez été dûment informés.

M. Dunstan: Nous avons été informés qu'un changement était envisagé et on nous a demandé de donner notre avis. Il n'y a pas eu de consultation.

Sur le deuxième point, monsieur le président, si l'on en croit l'expérience de tous les employeurs fédéraux. . . Je ne connais pas d'employeurs fédéraux, du moins aucun membre de l'ETCOF, qui se soit jamais plaint que Travail Canada ait agi de manière précipitée.

Mme Langan: Ce n'est pas ce que j'ai demandé.

M. Dunstan: En fait, monsieur le président, c'est le contraire. La procédure est généralement un peu trop lente lorsque nous le poussons à agir pour qu'il remédie à un problème. Par conséquent, le scénario que décrit la députée est, à mon avis, pratiquement impossible.

Mme Langan: J'ai dit que c'était possible. Vous avez le sentiment que le ministre agit avec lenteur en vertu de la loi existante. Rien ne vous garantit qu'il agira plus rapidement avec la nouvelle loi.

Ce qui m'inquiète, c'est le potentiel, les possibilités qui sont là. De la façon dont ce projet de loi est formulé, dans ce cas ce n'est peut-être pas nécessairement, selon le type de juridiction dans laquelle a lieu la négociation, le ministre qui va prendre la décision.

[Text]

It would seem to me there's already provision. What's being taken away here is either and/or both parties seeking assistance from the minister. This gives the minister the arbitrary ability to move in and act. I'm not suggesting he or she would. Marcel Danis has said he wouldn't do that. But Marcel Danis may not be the minister a year or two years or five years or ten years from now.

So don't you think in the existing legislation there's already the capability, if there's a will on the part of the minister, to act? Whether or not he does is not my question. But isn't the ability there?

Mr. Dunstan: Mr. Chairman, unless I'm reading the bill wrongly, if the scenario the member talks about was to take place, and one scenario would be the employees vote yes, there's no problem. If the employees vote no, as I read the bill, Mr. Chairman, the process still follows through. There is the timeframe. There is opportunity for the minister for conciliation offers.

I would say if the minister acted precipitously in such a case, there would be nothing to be gained for a no vote because you still have to go through a bargaining process. You would still have all of those other tools within the code that are currently there, unless I've read the bill wrongly. But I'm positive the tools are still there.

Ms Langan: So really, there's no advantage to having this amendment.

Mr. Dunstan: I think the advantage is that it allows the minister, in certain circumstances, as in the Toronto transit situation, to ensure—

Ms Langan: We've already established in this committee that the Toronto transit situation doesn't fit.

The Chairman: Let's wrap it up. We certainly appreciate you coming and presenting this evidence. We do apologize for the lateness of the hour and the fact we had to rush through this. I know some of the members still have questions. If they are burning issues, I'm sure they could get in touch with you and get a response. So thank you very much and I hope you catch that airplane.

Mr. Dunstan: Thank you.

The Chairman: We would like the committee to remain for a moment to discuss future business.

• 1820

What we would like to do is have the clerk review what has been booked and then decide where we proceed from there with further witnesses.

Marc, do you want to tell us what is booked for tomorrow and next week?

The Clerk of the Committee: Mr. Chairman, tomorrow morning the Quebec labour group, CSN, is appearing at 9:30, followed by Mr. Ian Deans, chairperson of the Public Service Staff Relations Board. In the afternoon at 3:30 p.m. the Government House Leader will appear. That's as far as we've got.

I'm looking for direction from the committee on how to proceed for next week in terms of witnesses. A few other requests to appear are in my file. We have a request from the United Transportation Union. Some of the other requests are

[Translation]

Il me semble que c'est d'ores et déjà possible. Ce qui est retiré ici, c'est la possibilité pour l'une ou l'autre des parties, ou pour les deux, de demander l'aide du ministre. Cette disposition confère au ministre la possibilité d'intervenir arbitrairement et d'agir. Je ne veux pas dire par là qu'il va le faire. Marcel Danis a indiqué qu'il n'en ferait rien. Cependant, Marcel Danis ne sera peut-être pas encore le ministre dans un an, dans deux ans, dans cinq ans ou dans dix ans.

N'êtes-vous donc pas d'accord pour dire que dans la loi actuelle le ministre a la possibilité d'intervenir, s'il le veut? Qu'il le fasse ou non, c'est une autre question. Mais n'en a-t-il pas la possibilité?

M. Dunstan: Monsieur le président, à moins que j'interprète mal le projet de loi, si le scénario auquel se réfère la députée se produit, l'une des possibilités serait que les employés votent oui, il y a aucun problème. Si les employés votent non, selon l'interprétation que je donne au projet de loi, monsieur le président, la procédure suit son cours. Des délais sont prévus. Le ministre a la possibilité de faire des offres de conciliation.

D'après moi, si le ministre agissait de manière précipitée dans un tel cas, il n'y aurait rien à gagner à voter non parce qu'il faudrait encore passer par le processus de négociation. Il faudrait encore recourir aux autres mécanismes prévus par le code actuel, à moins que j'interprète mal ce projet de loi. Je suis sûr toutefois que ces outils sont toujours là.

Mme Langan: Donc, en fait, il n'y a aucun intérêt à avoir cette modification.

M. Dunstan: L'intérêt, à mon avis, c'est que cela permettrait au ministre, dans certaines circonstances, comme dans le cas du transport à Toronto, de s'assurer. . .

Mme Langan: Nous avons déjà établi au sein de ce comité que le cas du transport à Toronto ne correspondait pas à la situation.

Le président: Finissons-en. Nous avons particulièrement apprécié votre venue et vos témoignages. Nous nous excusons de cette heure tardive et de vous avoir obligés à vous précipiter. Je sais que certains des membres du comité ont encore des questions à vous poser. Si elles sont cruciales, je suis sûr qu'ils ne manqueront pas de vous contacter pour obtenir une réponse. Donc, tous mes remerciements et j'espère bien que vous ne manquerez pas l'avion.

M. Dunstan: Merci.

Le président: Que les membres du comité veuillent bien rester quelques instants pour discuter de nos futurs travaux.

Nous voudrions maintenant que le greffier nous dise quelles comparutions ont été confirmées. On décidera ensuite ce que nous ferons des autres témoins.

Marc, voulez-vous nous dire qui viendra demain et la semaine prochaine?

Le greffier du Comité: Monsieur le président, nous recevons demain matin un groupe syndical du Québec, la CSN, à 9h30; ensuite, M. Ian Deans, président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. En après-midi, à 15h30, nous accueillerons le leader parlementaire du gouvernement. C'est tout ce que nous avons jusqu'ici.

J'attends la décision du comité au sujet des témoins de la semaine prochaine. J'ai reçu d'autres demandes de comparution. Par exemple, une demande des Travailleurs unis des transports. J'ai également d'autres demandes de témoins

[Texte]

simply some of the witnesses I contacted on behalf of the committee some weeks ago—the Canadian Auto Workers, CUPW, and the Canadian Union of Professional and Technical Employees. These are the requests that I've received directly as a result of either their own initiative or my following up on my initial calls. I would have to canvass again those other groups that had said initially they were interested to see if they are still interested.

Ms Langan: Mr. Chairman, those who initially said they were interested, did you say you'd get back to them first?

The Clerk: No, I did not. I simply asked them if they were interested and left it at that.

Ms Langan: Then, Mr. Chairman, I would suggest that we hear those who have responded that they're interested. But I have a question about the FTQ.

The Clerk: They simply cancelled. They said they did not want to appear.

Ms Langan: They didn't give any explanation.

The Clerk: No, I spoke to Mr. Daoust himself. He simply said they did not wish to appear.

Ms Langan: Mr. Chairman, I don't know if I have to move a motion, but I would suggest that we try to clean up those presenters next week. Do we have any idea when they want this back in the House? Before June 10, I suspect.

The Chairman: I've heard nothing. Has anybody been in touch with you?

The Clerk: When the minister appeared, he mentioned that there was no space on the legislative agenda in any case in March and that he was sort of looking toward the end of April as a target, but that really he's in the hands of the committee.

The Chairman: Originally they seemed to be in a hurry, and when I talked to him again when we first started the hearings, there didn't appear to be any urgency.

Ms Langan: There's always a difference between the minister's timetable and the House leader's timetable anyway. It's obviously on the order paper as one of the bills they want for sure to clean up and have passed by June 10 as opposed to some other bills that are in committee that they're sort of loose on.

I would think that we should try to wrap this up and get finished before the May adjournment. I mean the week in May that . . .

Mr. Nault: What I'd like to do next week, if we could, is take, for example, Wednesday afternoon to try to get those other three groups done. And then I would like to talk to Labour Canada officials again, not so much the minister.

I'd like to talk to the officials about some of the technical aspects of some of the things we've heard. We're getting some different vibes, depending on who you're talking to, and I'd like to get a sense from Labour Canada what their rationale is for certain things. If we could do that, then I think we could get into clause by clause, if that's acceptable to the rest of the group, unless there are any other employers we haven't thought of that would like to come.

[Traduction]

avec lesquels j'ai communiqué au nom du comité il y a quelques semaines: les Travailleurs canadiens de l'auto, le Syndicat des postiers du Canada et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques. Voilà les demandes qu'on m'a envoyées directement, spontanément ou par suite de mon appel. Il faudrait que je communique de nouveau avec les groupes qui se sont montrés intéressés au début, pour voir s'ils veulent toujours comparaître.

Mme Langan: Monsieur le président, était-il entendu que vous communiqueriez d'abord avec les témoins qui avaient les premiers manifesté leur intérêt?

Le greffier: Non. Je leur ai simplement demandé s'ils étaient intéressés et nous en sommes restés là.

Mme Langan: Monsieur le président, je pense qu'il faudrait recevoir ceux qui ont manifesté leur intérêt. Mais j'ai une question au sujet de la FTQ.

Le greffier: La FTQ a simplement annulé, en disant qu'elle ne voulait plus comparaître.

Mme Langan: Sans donner d'explications.

Le greffier: Non. J'ai parlé moi-même à M. Daoust. Il a dit qu'il ne voulait plus comparaître.

Mme Langan: Monsieur le président, je ne sais pas s'il faut présenter une motion, mais je suggère que l'on reçoive d'abord ces témoins la semaine prochaine. Savons-nous quand il faudra présenter cela en Chambre? J'imagine avant le 10 juin.

Le président: Je ne sais vraiment pas. Quelqu'un a-t-il communiqué avec vous?

Le greffier: Lorsqu'il a comparu, le ministre a dit que le programme législatif était complet pour le mois de mars et que le mois d'avril serait à son avis une échéance raisonnable, mais que c'était au comité d'en décider.

Le président: Au début, ils semblaient pressés, mais quand j'ai reparlé au ministre au début de nos audiences, il n'y avait plus d'urgence.

Mme Langan: Il y a toujours une différence entre le calendrier du ministre et celui du leader parlementaire. D'après le Feuilleton, c'est un projet de loi dont on veut disposer avant le 10 juin si on le compare à d'autres, en comité, qui leur semblent moins importants.

Je pense qu'il faudrait essayer de terminer ce travail avant le congé de mai. Je parle de la semaine en mai qui . . .

M. Nault: Ce que j'aimerais, c'est que la semaine prochaine on prenne, par exemple, la séance de l'après-midi de mercredi pour recevoir ces trois groupes. J'aimerais ensuite reparler aux fonctionnaires de Travail Canada, plutôt qu'au ministre.

J'aimerais reparler aux fonctionnaires de certains aspects techniques dont on nous a entretenus. On reçoit des impressions différentes selon la personne à qui l'on parle. J'aimerais connaître la logique invoquée par Travail Canada pour certaines choses. Cela fait, nous pourrions passer à l'examen article par article, si le reste du groupe est d'accord, à moins que d'autres employeurs auxquels on n'a pas pensé désirent venir.

[Text]

The Chairman: As far as I know, we've had most of the unions that are directly involved.

Mr. Nault: Yes. I think there are three left.

The Clerk: The three that have expressed an interest—I contacted them when I was trying to fill the 10:30 a.m. spot when FTQ cancelled—said they weren't quite ready; the UTU, CAW, and CUPW. And the other one is the Canadian Union of Professional and Technical Employees. I am not used to the acronym on that one.

• 1825

The Chairman: Do you want to see if we can get all those done by Wednesday?

The Clerk: The only trouble is that Wednesday is a short time slot. It is only two hours, really. If you want to give each witness an hour. . .

The Chairman: Is there any time Tuesday?

The Clerk: Tuesday I can book time. It just depends on the members.

Mr. Nault: Tuesday is a bad day for me. That is why I was sort of hoping we could sit a little bit late on Wednesday and just go through it.

The Chairman: As long as we know the time.

Mr. Nault: We are all stuck here on Wednesdays, it seems. If we go late and add an extra hour or hour and a half on Wednesday, we could probably get the extra group in if that is acceptable to the committee.

Ms Langan: Mr. Chairman, I am not going to be here next week. That is okay, because I can send a sub for that, but I would very much like to be here for clause-by-clause consideration. Could we determine today when we would go into clause by clause?

The Chairman: We tentatively plan to start clause by clause two weeks from today. Is that the idea?

Mr. Nault: The following week, yes, but I would like to get the officials in somewhere. They could be there the same day we start clause by clause, so it is fresh in our minds. They are going to be here for clause by clause anyway. We could maybe spend two hours or an hour talking about some of the concerns we have and maybe get an explanation about a few things and then go clause by clause after that on the same day.

The Chairman: When will you be back, Joy? The clerk just suggested we start clause by clause on the Tuesday that you are back.

Ms Langan: I will come back for clause by clause when we determine when it is.

Ms June Dewetering (Committee Researcher): May 4 is a Tuesday.

The Chairman: Is that agreeable with everybody?

Ms Langan: My question was, do you think we can finish clause by clause within one day?

[Translation]

Le président: Que je sache, nous avons reçu la plupart des syndicats directement touchés.

M. Nault: Oui. Je pense qu'il n'y en a plus que trois.

Le greffier: J'ai communiqué avec les trois syndicats intéressés lorsque je voulais remplacer la FTQ pour 10h30. Ils m'ont dit qu'ils étaient prêts: les TIT, les TCA, le SPC. L'autre est le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques. Je ne connais pas bien l'acronyme de ce syndicat.

Le président: Pensez-vous que nous pourrions tous les recevoir d'ici mercredi?

Le greffier: Le seul problème c'est que mercredi, la séance ne peut pas être longue, seulement deux heures, en fait. Si vous voulez donner une heure à chaque témoin. . .

Le président: Y a-t-il une possibilité mardi?

Le greffier: Je peux prévoir une séance mardi. C'est aux membres d'en décider.

M. Nault: Le mardi n'est pas une bonne journée pour moi. C'est pourquoi j'espérais que l'on puisse siéger un peu plus tard mercredi, pour tout finir.

Le président: À condition de savoir à quelle heure.

M. Nault: Nous sommes tous obligés de rester ici mercredi, semble-t-il. En travaillant plus tard, nous pouvons ajouter une heure ou une heure et demie à la séance de mercredi et recevoir un groupe supplémentaire, si le comité le veut bien.

Mme Langan: Monsieur le président, je ne serai pas là la semaine prochaine. Je peux bien entendu me faire remplacer pour les séances, mais j'aimerais être présente pour l'examen article par article. Pouvons-nous fixer aujourd'hui le moment de l'examen article par article?

Le président: Nous pensions commencer dans deux semaines. Est-ce bien cela?

M. Nault: La semaine suivante, oui. J'aimerais toutefois que nous accueillions les fonctionnaires. Ils pourraient être ici le jour du début de l'examen article par article, afin de garder leurs commentaires bien frais dans notre mémoire. Ils devront de toute façon être présents pour l'examen article par article. Nous pourrions passer deux heures ou une heure à leur parler de certaines préoccupations que nous avons, obtenir peut-être une explication sur quelques questions et ensuite passer à l'examen article par article.

Le président: Quand serez-vous de retour, Joy? Le greffier vient de proposer le début de l'examen article par article le mardi de votre retour.

Mme Langan: Je reviendrai exprès pour l'examen article par article, selon ce qui sera décidé.

Mme June Dewetering (attachée de recherche): Le 4 mai est un mardi.

Le président: Tout le monde est-il d'accord?

Mme Langan: À votre avis, pouvons-nous terminer l'examen article par article en une journée?

[Texte]

The Chairman: There are just two or three clauses that are going to be controversial.

Mr. Nault: Just for the sake of not being put under too much pressure, I would like to give ourselves two days and try to get it done in one day.

Ms Langan: I would rather give ourselves one day and if we go over take another day.

Mr. Nault: It is the same thing.

Ms Langan: It is the time expansion theory.

Mr. Nault: I am one of those who do not like to feel they are rushed to go through something, and we have already scheduled that extra day, if needed.

The Chairman: Fair enough.

Mr. Chadwick: I want to know what the committee policy is in respect to witnesses who make submissions in one language. Is there a policy?

The Chairman: I think it is up to the pleasure of the committee. I have sat on committees where they have refused to hear the delegation.

Mr. Chadwick: I would like to know if there is a policy and, if there is a policy, that it be transmitted to the witnesses before they come.

The Clerk: It is. The policy is, simply put, that apart from federal crown corporations and government, strictly speaking, witnesses are free to make their presentation in the language of their choice. The restriction on the committee's staff is that we, on behalf of the committee, may not distribute to the members something in one language. If the witness wishes to do so, that is fine. As in the case tonight with FETCO, the chairman sought the committee's approval and we distributed the opening statement even though it was in one language.

Ms Langan: But they would be made available to the committee ultimately in both languages, would they not?

Mr. Chadwick: What I want to know is whose responsibility it is to distribute the submission. Is it our responsibility or is it the witness's responsibility to provide you with...?

The Clerk: As a committee clerk, I always ask the witnesses when I contact them to submit the brief as soon as possible so we can get it translated and distributed to members.

Mr. Chadwick: So it is not their responsibility?

The Clerk: No, no. If they are not government—

Mr. Chadwick: Then the remark should have been directed to you. Is that correct?

The Clerk: It is really up to the member to make the remarks that he or she wishes to make.

The Chairman: Did you want to make some comment on this, Joy?

Ms Langan: I think it is out of the clerk's hands. If we have people who, for a whole bunch of reasons, cannot get their brief in in advance... You have people travelling here from across the country. While we may be a bilingual country, the reality is that

[Traduction]

Le président: Il n'y a que deux ou trois articles controversés.

M. Nault: Pour éviter des pressions indues, je préférerais que l'on prévoise deux jours, en essayant de terminer en une journée.

Mme Langan: Je préfère prévoir une journée et, au besoin, en prendre une autre.

M. Nault: Cela revient au même.

Mme Langan: La durée d'un travail augmente en fonction du temps accordé.

M. Nault: Je n'aime pas qu'on me presse de faire quelque chose. Nous avons déjà prévu une journée supplémentaire au cas où nous en aurions besoin.

Le président: Très bien.

M. Chadwick: J'aimerais savoir quelle est la politique du comité au sujet des témoins qui présentent un mémoire unilingue. Y a-t-il une politique?

Le président: Je pense que tout dépend du comité. J'ai fait partie de comités où l'on a refusé d'entendre des témoins.

M. Chadwick: Je veux savoir s'il y a une politique et, le cas échéant, qu'on en fasse part aux témoins avant leur arrivée.

Le greffier: Nous le faisons. En termes simples, les témoins peuvent présenter une déclaration dans la langue de leur choix, sauf les sociétés d'État et les organismes gouvernementaux. Il y a une restriction pour le personnel du comité: nous ne pouvons distribuer aux députés, au nom du comité, un document unilingue. Si les témoins veulent le faire, ils le peuvent. Dans le cas de l'ETCOF, ce soir, le président a demandé l'approbation du comité et nous avons distribué la déclaration préliminaire même si elle était unilingue.

Mme Langan: Mais le document allait être offert ultérieurement dans les deux langues, non?

M. Chadwick: Je veux savoir qui a la responsabilité de distribuer la déclaration. Est-ce notre responsabilité ou celle du témoin qui doit vous fournir...?

Le greffier: En tant que greffier de comité, je demande toujours aux témoins de présenter leur mémoire dès que possible, afin que nous le fassions traduire et distribuer aux membres.

M. Chadwick: Ce n'est donc pas leur responsabilité?

Le greffier: Non, non. S'ils ne sont pas des représentants du gouvernement... .

M. Chadwick: Le commentaire devait donc vous être adressé, non?

Le greffier: Les députés peuvent formuler les commentaires qu'ils veulent.

Le président: Aviez-vous quelque chose à ajouter, Joy?

Mme Langan: Je pense que ça ne dépend pas du greffier. Si des témoins, pour toutes sortes de raisons, ne peuvent fournir leur mémoire à l'avance... Les témoins viennent de tous les coins du pays. Nous sommes un pays bilingue, mais en réalité, à

[Text]

if you go much further west from here, there is not a whole lot of bilingualism, nor is there the ability to get things translated. What I am saying is that I don't think we can fault the clerk if these people walk in, when they're due to make their presentation, and give him a bunch of English documents.

• 1830

Mr. Chadwick: It is contingent on the chairman to indicate to the witnesses if they are out of order.

Ms Langan: They're not out of order.

The Chairman: We can give them that option. The committee has the choice to receive.

Guy.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, tout s'est quand même bien passé depuis le début grâce aux interprètes. Nous n'avons qu'à suivre et à faire attention. Si je suis intervenu tout à l'heure à propos des banquiers, c'est parce que je pense qu'avec les intérêts qu'ils prélèvent sur nos comptes, ils peuvent se permettre de faire traduire leurs documents avant de se présenter en comité. C'est ce que j'ai uniquement voulu faire remarquer.

Mr. Nault: Mr. Chairman, if you recall, and you may have been off the committee by then, the reverse happened when the Standing Committee on Aboriginal Affairs was dealing with Oka. We had a lot of briefs just in French, because of course most of the witnesses came from Quebec, and we dealt with it. It is up to the committee. I still think it's important to let the committee have the leeway. But the rules... as the clerk has stated, you try to encourage people to come to the committee with the brief prepared in both languages. But what are you going to say to them when they show up with a brief that sometimes you can't read in English or in French?

The Chairman: Is there anything else you want to bring up?

An hon. member: What happened to Wednesday?

The Clerk: Are you available...?

Mr. Nault: Tomorrow and Wednesday. Right?

The Clerk: If I can't fit everyone in on Wednesday next week... is Tuesday morning not good for you?

An hon. member: Tuesday morning... what time are you leaving?

Mr. Nault: Tuesday morning is okay. I will be leaving in the afternoon.

The Clerk: I could aim for Tuesday morning instead, and then Wednesday afternoon is overflow, if there are more than four.

Ms Langan: That's probably a good idea.

Mr. Chadwick: I made it clear originally that Wednesday was no good for me.

Mr. Nault: Let's do it Tuesday morning and then whatever is left, Wednesday.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Translation]

l'ouest d'ici, il n'y a pas beaucoup de bilinguisme et il est difficile de faire traduire des textes. Je veux dire qu'on ne saurait faire des reproches au greffier si ces gens arrivent ici au moment de faire leur déclaration et ne lui remettent que des documents en anglais.

M. Chadwick: Il incombe au président de signaler aux témoins qu'ils contreviennent au règlement.

Mme Langan: Ils ne contreviennent pas au règlement.

Le président: Nous pouvons leur donner le choix. Le comité peut ou non accepter la déclaration.

Guy.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, everything went well since the start, thanks to the interpreters. We just have to follow and pay attention. If I intervened earlier in the case of the bankers, it is because I think that with the interest they charge on our accounts, they can afford the translation of their documents before getting here. That's all I wanted to say.

M. Nault: Vous vous souviendrez, monsieur le président, si vous n'aviez pas déjà quitté le comité, que l'inverse s'est produit au Comité permanent des affaires autochtones qui examinait les événements d'Oka. Nous avons reçu beaucoup de mémoires en français seulement, puisque la plupart des témoins provenaient du Québec. Nous avons pu travailler quand même. C'est au comité de décider. Je pense qu'il est important de laisser une marge de manoeuvre au comité. Mais le règlement... comme disait le greffier, on essaie d'encourager les témoins à venir au comité avec un mémoire dans les deux langues officielles. Mais qu'allons-nous leur dire lorsqu'ils arriveront avec un mémoire qui n'est ni en anglais, ni en français?

Le président: Avez-vous d'autres questions à soulever?

Une voix: Qu'arrive-t-il mercredi?

Le greffier: Êtes-vous disponible...?

M. Nault: Demain et mercredi. Ça va?

Le greffier: Si je ne peux inviter tous les témoins pour mercredi de la semaine prochaine, le mardi matin vous conviendrait-il?

Une voix: Mardi matin... à quelle heure devez-vous partir?

M. Nault: Va pour mardi matin. Je pars dans l'après-midi.

Le greffier: Je pourrais donc prévoir une séance mardi matin, et si ça ne suffit pas, mercredi, s'il y a plus de quatre témoins.

Mme Langan: C'est probablement une bonne idée.

M. Chadwick: J'ai dit dès le départ que le mercredi ne me convenait pas.

M. Nault: Allons-y pour mardi matin et, au besoin, mercredi.

Le président: La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Bankers Association:

- Al Munholland, Manager, Employee Relations;
- Nancy J. Leamen, Director, Human Resources Policy.

From Federally Regulated Employers—Transportation & Communication (FETCO):

- Harold Dunstan, Chairman, FETCO, Vice-President, Human Resources and Administration, Canada Post Corporation;
- June Green, Director, Research and Analysis, Canadian National Railways;
- Roger Rickwood, Director of Health, Safety and Environmental Affairs, Canada Post Corporation;
- J.A. McGuire, Executive Director, FETCO.

TÉMOINS

De l'Association des banquiers canadiens:

- Al Munholland, directeur, Relations avec le personnel;
- Nancy J. Leamen, directrice, Politique sur les ressources humaines.

Des Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF):

- Harold Dunstan, président du conseil, ETCOF, vice-président, Ressources humaines et administration, Postes Canada;
- June Green, directeur administratif, Recherches et analyses, Les Chemins de fers nationaux;
- Roger Rickwood, directeur, Santé, sécurité et affaires environnementales, Postes Canada;
- J.A. McGuire, directeur exécutif, ETCOF.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Thursday, April 22, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le jeudi 22 avril 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

APPEARING:

The Honourable Harvie Andre,
Minister of State and Leader of
the Government in the House of
Commons

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

COMPARAÎT:

L'honorable Harvie Andre,
Ministre d'État et leader du
gouvernement à la Chambres
des communes

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Bill Casey
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Cid Samson
Jack Shields
Bob Speller—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Thursday, April 22, 1993:

Bob Speller replaced Robert Nault;
Bill Casey replaced Harry Chadwick.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Bill Casey
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Cid Samson
Jack Shields
Bob Speller—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le jeudi 22 avril 1993:

Bob Speller remplace Robert Nault;
Bill Casey remplace Harry Chadwick.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 22, 1993

(6)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 9:38 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Acting Chairman, Doug Fee, presiding.

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Doug Fee, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien and Jack Shields.

Other Members present: Marlene Catterall and Gilles Duceppe.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: From La Confédération des syndicats nationaux (CSN): Roger Valois, 2nd Vice President of the CSN; Chantale Larouche, President of the Fédération nationale des communications; Normand Brouillet, Assistant of the Executive Committee of the CSN; Guy Martin, Legal Counsel. *From the Public Service Staff Relations Board:* Ian Deans, Chairperson; Louis Tenace, Vice-Chairperson; Jaekic Morgan, Senior Counsel; Charlotte Greer, Secretary to the Board.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

Roger Valois from the CSN made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

Ian Deans from the Public Service Staff Relations Board made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 11:45 o'clock a.m., it was agreed. — That the Committee adjourn to later this day.

AFTERNOON SITTING

(7)

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 3:30 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Bill Casey, Doug Fee, Joy Langan, Gilbert Parent, Jack Shields and Bob Speller.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 22 AVRIL 1993

(6)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 9 h 38, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Doug Fee (*président suppléant*).

Membres du Comité présents: Harry Chadwick, Doug Fee, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien, Jack Shields.

Autres députés présents: Marlene Catterall et Gilles Duceppe.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: De la Confédération des syndicats nationaux (CSN): Roger Valois, deuxième vice-président; Chantale Larouche, présidente, Fédération nationale des communications; Normand Brouillet, adjoint au Comité exécutif; Guy Martin, conseiller juridique. *De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:* Ian Deans, président; Louis Tenace, vice-président; Jackie Morgan, conseiller juridique principal; Charlotte Greer, secrétaire de la Commission.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Roger Valois, de la CSN, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Ian Deans, de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 11 h 45, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(7)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 15 h 30, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Bill Casey, Doug Fee, Joy Langan, Gilbert Parent, Jack Shields, Bob Speller.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Appearing: The Honourable Harvie Andre, Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1).

The Minister made an opening statement and answered questions.

At 4:25 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Comparaît: L'hon. Harvie Andre, ministre d'État et leader du gouvernement à la Chambre des communes.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1).

Le ministre fait une déclaration puis répond aux questions.

À 16 h 25, il est convenu.— Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

SEANCE DE L'APRÈS-MIDI

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1).

AFTERNOON SITTING

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1).

[Texte]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, April 22, 1993

• 0937

The Acting Chairman (Mr. Fee): I recognize that a quorum is present. This is the Legislative Committee on Bill C-101, an act to amend the Canadian Labour Code and Public Service Staff Relations Act.

I have a letter to read to you from the chairman of the committee. It's addressed to me, Doug Fee.

Dear Mr. Fee:

Due to my unavoidable absence and pursuant to Standing Order 113(4), I hereby designate you to act as Chairman of the Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canadian Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, at the meeting scheduled for Thursday morning, April 22.

Sincerely,

Stan Wilbee, Chairman

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Is that debatable?

The Acting Chairman (Mr. Fee): No, sir, I do not believe so. The chairman is appointed by the Speaker and has the power to designate a replacement.

Mr. Parent: Okay, okay.

The Acting Chairman (Mr. Fee): However, I do have a press conference I need to make it to at 11:30 a.m., so perhaps you could cover for me if we go into overtime. We are a few minutes over, and I guaranteed the witnesses that they would have their full hour.

We have one other item of routine business just before we do that. They have their brief here but it's only in French, and I would ask for a motion to distribute it even though it's only available in the one language.

Mr. Parent: I so move.

Motion agreed to

The Acting Chairman (Mr. Fee): I would like to welcome our witnesses from the CSN. I invite you to introduce yourselves and make an introductory statement.

• 0940

M. Roger Valois (2e vice-président, Confédération des syndicats nationaux (CSN)): Monsieur le président, je vais d'abord me présenter. Je m'appelle Roger Valois, je suis vice-président de la Confédération des syndicats nationaux. Je suis accompagné ce matin de M^{me} Chantale Larouche, présidente de la Fédération nationale des communications de la CSN. Je suis aussi accompagné de M. Normand Brouillet, adjoint au comité exécutif de la CSN, et de Me Guy Martin, conseiller juridique au service juridique de la CSN. Il va m'accompagner dans la présentation du mémoire.

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 22 avril 1993

Le président suppléant (M. Fee): Il y a quorum. La présente réunion est une réunion du Comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Je dois d'abord faire lecture d'une lettre du président du comité. Elle m'est adressée, à moi, Doug Fee.

Cher monsieur Fee,

Comme je dois absolument m'absenter, aux termes de l'article 113(4) du Règlement, je vous désigne par la présente président du Comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, à sa réunion du jeudi matin, 22 avril.

Veuillez agréer, monsieur Fee, l'expression de mes sentiments distingués,

le président, Stan Wilbee

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): La question peut-elle être débattue?

Le président suppléant (M. Fee): Je ne crois pas. Le président est nommé par le Président de la Chambre et a le pouvoir de nommer son remplaçant.

M. Parent: Très bien.

Le président suppléant (M. Fee): Je dois cependant être à une conférence de presse à 11h30. J'aimerais bien être remplacé moi-même si nous dépassons le temps prévu. Nous commençons avec quelques minutes de retard, et j'ai assuré les témoins qu'ils auraient droit à leur pleine heure.

J'ai encore un point à régler avant de commencer. Le mémoire des témoins est en français seulement. J'aimerais avoir une motion qui nous permette de le faire distribuer même s'il est dans une seule langue.

M. Parent: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée

Le président suppléant (M. Fee): Je souhaite la bienvenue aux témoins de la CSN. Je leur demanderais de bien vouloir se présenter avant de faire leur déclaration d'ouverture.

Mr. Roger Valois (2nd Vice-President, Confederation of National Trade Unions (CNTU)): Mr. Chairman, I would like to introduce myself. I am Roger Valois, and I am Vice-President of the Confederation of National Trade Unions. I am accompanied this morning by Mrs. Chantale Larouche, President of the National Communications Confederation of the CNTU. Also with me is Mr. Normand Brouillet, assistant to the CNTU executive committee, and Mr. Guy Martin, legal counsel in our legal services section. He will help me to present this brief.

[Text]

Nous allons présenter le mémoire à deux. Selon les questions, les personnes qui m'accompagnent seront invitées à répondre à vos questions ou à celles des députés.

Au nom des 250 000 travailleuses et travailleurs affiliés à la CSN répartis dans plus de 2 100 syndicats accrédités dans tous les secteurs de l'activité économique du Québec, nous vous remercions d'abord de nous donner l'occasion d'exprimer notre point de vue sur le projet de loi C-101.

Notre intérêt à participer à ces travaux tient à plusieurs éléments. D'abord, nous avons quelques milliers de membres assujettis aux lois fédérales du travail. Nous les retrouvons principalement dans les secteurs des communications, du transport des marchandises ou du transport passager, ainsi que dans certains secteurs reliés aux activités manufacturières agro-alimentaires.

Également, bien que la CSN soit très largement concentrée au Québec, elle compte aussi des syndicats en Ontario et au Nouveau-Brunswick, dont certains relèvent des lois fédérales du travail.

Enfin, la participation de la CSN à ces présents travaux tient beaucoup à faire en sorte que les lois fédérales du travail facilitent le plus possible la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs, favorisent la négociation collective et établissent des normes du travail plus favorables pour toute la main-d'oeuvre canadienne.

L'essentiel des amendements proposés à l'actuel Code canadien du travail à travers ce projet de loi provient des travaux de consultation du ministère du Travail auprès des employeurs et des centrales syndicales en vue de moderniser et mettre à jour les parties II sur la santé et sécurité et III sur les normes de travail de ce Code.

À ce titre, la simplification des procédures quant à l'application des normes du travail en matière d'heures de travail, de vacances et de jours fériés ainsi que la présence des conventions collectives sur ces sujets et sur d'autres par rapport aux normes du travail constituent des changements positifs pour les travailleuses et les travailleurs concernés.

L'application de ces droits en sera facilitée et les changements agréés par les parties seront plus rapidement opérationnels, et ce, sans recul sur la valeur de ces droits.

La procédure de recouvrement du salaire dû sera également modifiée pour devenir plus accessible, moins coûteuse. En effet, l'uniformisation de cette procédure avec celle en vigueur dans plusieurs provinces ainsi qu'une possibilité d'intervention plus large de Travail Canada pour forcer le versement de sommes impayées dues à titre de salaire devraient rendre plus expéditifs les recours à ce sujet.

Les dispositions relatives aux travailleuses et aux travailleurs accidentés sont également bonifiées. Dorénavant, pour ceux et celles qui ne sont pas couverts par une loi provinciale en la matière, il y aura maintien d'un niveau de revenu équivalent aux indemnités versées par les régimes provinciaux, le maintien des droits et avantages pendant la période d'invalidité, et une garantie pour l'employé de retourner au travail, à son poste, lorsqu'il est rétabli. Nous nous réjouissons que le code fédéral corrige enfin ces carences majeures.

Malgré quelques aspects positifs, la CSN ne peut souscrire au projet de loi C-101 pour deux raisons précises. En premier lieu, le contenu des articles 2 et 41 de ce projet de loi nous est totalement inacceptable. Octroyer le droit au ministre du Travail

[Translation]

We will jointly present the brief. Depending upon the questions, the people who are with me will be invited to reply to your questions or those of the members.

On behalf of the 250,000 workers affiliated with the CNTU in more than 2,100 accredited unions in all sectors of economic activity in Quebec, I would first of all like to thank you for giving us this opportunity to express our opinions on Bill C-101.

We are interested in participating in your deliberations for a number of reasons. First, thousands of our members are subject to federal labour legislation. They work primarily in communications, freight and passenger transportation, as well as in certain industries related to agri-food production.

Furthermore, although the CNTU is primarily concentrated in Quebec, we also have affiliated unions in Ontario and New Brunswick and some of their workers are federally-regulated.

Finally, the CNTU is participating in your deliberations because it is committed to ensuring that federal labour legislation facilitates as much as possible the unionization of workers and is conducive to collective bargaining and the creation of the most advantageous labour standards for all Canadian workers.

The basic elements of the amendments proposed to the Canada Labour Code in this bill have resulted from the consultations carried out by the Department of Labour with employers and union headquarters in order to modernize and update Part II (Occupational Health & Safety) and Part III (Labour Standards) of the Code.

In this regard, simplifying the procedures for the application of the standards with respect to hours of work, and holidays as well as the application of collective agreements on these and other subjects related to work standards constitute positive changes for the workers concerned.

The implementation of these rights will be facilitated and the changes agreed to by the parties will become operational without infringing upon the value of these rights.

The procedure for the recovery of outstanding salaries will also be changed to make it more accessible and less costly. In fact, bringing this procedure into line with procedure in effect in several provinces as well as increasing Labour Canada's possibility of intervention to oblige employers to pay outstanding wages should make recourse in this regard more expeditious.

The provisions regarding workers who have had accidents have also been improved. Henceforth, workers who are not covered by relevant provincial legislation will receive a level of income equal to the compensation provided by the provincial plans, their rights and benefits will be maintained during the disability period, and they are guaranteed to be reinstated in their positions when they have recovered. We are delighted that the federal Code is finally correcting these major weaknesses.

In spite of several positive aspects, the CNTU cannot support Bill C-101 for two specific reasons. First, we totally disagree with the substance of clause 2 and 41 of the bill. In our opinion, authorizing the Minister of Labour to order a vote on

[Texte]

d'ordonner un vote sur les dernières offres patronales constitue pour nous une insulte à l'endroit des travailleuses et travailleurs canadiens syndiqués, ainsi qu'à l'endroit des directions syndicales qu'ils élisent.

Adopter de tels amendements au Code canadien du travail équivaut à considérer que les travailleuses et travailleurs et leurs directions syndicales ne sont pas en mesure d'apprécier les offres patronales, d'en disposer démocratiquement, conformément aux intérêts de leurs membres.

Une seconde raison nous force à demander le retrait de ce projet de loi. Bien que celui-ci comporte des améliorations tangibles en matière de droits parentaux, il aura pour effet au Québec d'établir des droits inférieurs à la travailleuse québécoise enceinte ou qui allaite, si elle relève du Code canadien du travail. Cela est dû en partie à l'approche choisie par le ministre, à savoir d'inclure cette question dans la partie II de la loi, «les normes du travail», plutôt que dans la partie II traitant de la santé et sécurité au travail. On choisit ainsi de mettre l'emphase sur la condition des personnes plutôt que sur les conditions dangereuses de travail.

Ce projet de loi accorde aux employeurs une marge de manoeuvre beaucoup plus grande que ce que contiennent les lois québécoises. Elle touche notamment la réaffectation à un autre poste, les modifications de tâches et des conditions économiques de prise de congé en cas de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Elles auront pour effet de pénaliser la travailleuse québécoise qui est enceinte ou qui allaite. On ajuste les droits généraux des travailleurs accidentés aux législations provinciales, mais en ce qui concerne les femmes enceintes, on ne fait que la moitié du chemin.

• 0945

Mme Chantale Larouche (présidente, Fédération nationale des communications (CSN)): L'article 26 du projet de loi inscrit un nouveau droit avec lequel, en principe, nous sommes d'accord. Il introduit la possibilité d'une modification des tâches ou d'une réaffectation pour la femme enceinte ou qui allaite dans la mesure où son activité professionnelle représente un risque pour sa santé ainsi que de l'enfant né ou à naître.

L'employeur a l'obligation, dans la mesure du possible, de modifier les tâches ou de réaffecter l'employée. Il aura le fardeau de prouver que cela est difficilement réalisable.

Toutefois, dès le moment où l'employeur avise l'employée de la difficulté de réaliser la modification ou la réaffectation de tâche, celle-ci se trouve devant le choix suivant: prendre un congé sans solde qui sera peut-être partiellement compensé par des prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-salaire, ou demeurer au travail en prenant le risque de subir une atteinte grave à sa santé ou à celle de l'enfant.

Dans cette situation, l'employée est seule à supporter la pression économique d'une décision qui l'appauvrira ou lui fera courir un risque grave. Faut-il rappeler que ce risque résulte de conditions de travail sur lesquelles les travailleuses n'exercent aucun contrôle et dont les employeurs, eux, sont responsables.

[Traduction]

employer's final offers is an insult to unionized Canadian workers, and to the union executives that they elect.

Introducing such amendments to the Canada Labour Code amounts to saying that workers and their union executives cannot correctly assess management offers or deal with them democratically in the interests of their members.

A second reason obliges us to call for the withdrawal of this bill. Although it contains appreciable changes with respect to parental rights, in Quebec, pregnant or nursing workers would have fewer rights if they were subject to the Canada Labour Code. This is partially because of the approach used by the department, namely, placing this issue under Part III of the Code, «Labour Standards», rather than under Part II «Occupational Health and Safety». Doing this emphasizes the condition of the workers rather than the dangerous working conditions.

This bill gives employers a much greater margin of discretion than is provided under Quebec legislation. It involves reassignment to another position, changing the nature of the work and the financial conditions of leave taken as a preventive measure by pregnant or nursing workers. These measures will penalize a Quebec worker who is pregnant or nursing. The general rights of workers who have suffered an accident are being brought into line with provincial legislation, but in the case of pregnant women, the measures only go half way.

Mrs. Chantale Larouche (President, National Communications Federation (CNTU)): Clause 26 of the bill introduces a new right that we agree with in principle. It adds the possibility of modifying the job functions of a pregnant or nursing woman or reassigning her if her professional activities pose a risk to her health or that of her child or child to be born.

The employer is obliged to modify her job functions or reassign the employee to the extent reasonably practicable. It is up to the employer to prove that this is not reasonably practicable.

However, as soon as the employer informs the employee that it is difficult to change her job functions or reassign her, the employee has the following choice: either take an unpaid leave which may be partially covered by UI benefits or salary insurance, or remain at work and assume the risk of serious damage to her own health or that of the child.

In this situation, the employee is solely responsible for the economic consequence of a decision that will hurt her financially or she risks serious injury to herself or her child. Is it necessary to point out that the risk results from working conditions over which women have no control and for which the employers are responsible.

[Text]

Les travailleuses et les travailleurs dont la santé est menacée ou compromise par leurs conditions de travail ont des recours leur permettant de refuser un travail dangereux sans pénalité. Les travailleuses enceintes qui vivent le même problème en raison d'une grossesse devenue à risque à cause des conditions de travail dangereuses n'ont pas le même droit.

De façon implicite, on attribue à la grossesse un caractère privé et non un caractère social. On refuse ainsi de reconnaître la grossesse comme une fonction humaine naturelle inhérente à l'ensemble de la condition féminine. Le refus d'intégrer la spécificité féminine dans le travail est à la base de la discrimination systémique vécue par les femmes.

Pour la CSN, la différence de traitement faite aux femmes enceintes qui doivent utiliser le retrait préventif et ainsi se retrouver privées de leur revenu constitue une discrimination fondée sur la grossesse.

L'article 26 énonce un droit dont l'application sera très aléatoire. Pour parer à cela, il est indispensable de prévoir que l'employée devant quitter son travail recevra une indemnité de remplacement de revenu équivalente à son salaire et dont le financement doit être assuré collectivement par les employeurs, ceci pour deux raisons. La première, pour la protection du revenu et la deuxième pour assurer que l'employeur a un incitatif à modifier les tâches ou à réaffecter l'employée.

Soulignons que l'introduction d'une formule de retrait préventif avec maintien du revenu n'a pas pour objectif de retirer du travail les femmes enceintes ou qui allaitent, mais bien de leur procurer les conditions de travail sécuritaires. Ainsi, il est préférable de modifier les tâches en éliminant les conditions dangereuses lorsque cela est possible.

De cette façon, les employés, hommes et femmes, en bénéficieraient également. Par exemple, dans certaines situations, la modification des tâches est plus simple et peut n'impliquer qu'une alternance de celles-ci, une rotation ou une réduction des heures de travail.

En procurant des conditions de travail sécuritaires aux travailleuses enceintes, on évite de les tenir à l'écart du travail durant de trop longues périodes. Les retraits fréquents et prolongés du travail entravent leur progression de carrière. C'est là un facteur d'accroissement de la pauvreté des femmes, car elles gagnent ainsi un salaire relativement plus faible.

La CSN privilégie donc la modification des tâches ou la réaffectation pour maintenir les travailleuses en emploi. Et à défaut de pouvoir procéder ainsi, la CSN préconise le recours au retrait préventif assurant une protection complète du revenu.

Les travailleuses québécoises ont la possibilité d'obtenir une réaffectation ou un retrait préventif avec un revenu équivalent à 90 p. 100 de leur salaire net, si le travail qu'elles effectuent représente un danger pour elles ou l'enfant à naître. La modification du Code canadien du travail est un moment propice pour reconnaître à toutes les travailleuses québécoises un droit et une protection uniforme, quel que soit le niveau de juridiction dont elles dépendent.

Se doter d'un programme de retrait préventif adéquat, c'est une façon de contribuer à améliorer les indicateurs de santé publique. Au Québec, le taux de mortalité périnatale est l'un des plus bas au monde; seuls le Japon, la Suède et la Finlande le précèdent.

[Translation]

Workers whose health is threatened by their working conditions have the recourse of refusing to do dangerous work without any penalty. Pregnant workers, who experience the same situation because the pregnancy is threatened by dangerous working conditions, do not have the same right.

This implicitly makes pregnancy a private rather than a social issue. There is a refusal to recognize pregnancy as a natural human function that is inherent to being a woman. The refusal to acknowledge the special characteristics of women in the workplace is the basis of the systemic discrimination faced by women.

In the opinion of the CNTU, the different treatment accorded to pregnant women who have to take preventive leave and are therefore deprived of their income constitutes discrimination based upon pregnancy.

Clause 26 creates a right that will be applied very haphazardly. To correct this situation, it is essential to provide that a woman who must leave her job will receive compensation to replace her lost salary and that such compensation will be provided collectively by the employers, for two reasons. First, to protect the worker's income and second to ensure that the employer has an incentive to change the duties or reassign the employee.

We would like to point out that the introduction of a preventive leave measure with income maintenance is not intended to provide leave for pregnant or nursing women, rather it aims at providing them with safe working conditions. The idea is to change the tasks so as to eliminate dangerous conditions whenever this is possible.

In this way, male and female employees would be treated equally. For example, in some situations, changing the tasks may be quite simple and may merely imply an alternation, a rotation, or a reduction in the working hours.

By providing pregnant workers with safe working conditions, we ensure that they will not have to remain absent from work for excessively long periods. Frequent and extended leave from work impedes their career progression. This is one of the reasons for the increased poverty of women, because they earn a relatively lower salary.

Therefore, the CNTU advocates changing women's working conditions and keeping them at work. If this is not possible, we advocate using preventive leave with complete salary protection.

In Quebec, women can be reassigned or take preventive leave with an income equivalent to 90% of their net salary, if the work is dangerous to their health or that of the child to be born. Amending the Canada Labour Code provides an opportunity to give all working women in Quebec equal protection, regardless of the level of jurisdiction that regulates their employment.

Adopting an adequate preventive leave program will contribute to improving public health standards. Quebec has one of the lowest pre and post-natal mortality rates in the world; only Japan, Sweden and Finland have better rates.

[Texte]

[Traduction]

• 0950

Nous attribuons cette situation en bonne partie à la qualité de notre système de santé. Nous émettons également l'hypothèse que les mesures de protection des femmes enceintes au travail y contribuent de manière significative. Quelques données nous permettent de tirer cette conclusion. Nous savons qu'une travailleuse enceinte sur trois se prévaut du programme de retrait préventif. En outre, le nombre de femmes en âge de procréer et qui travaillent est très important. Et de même, le nombre de mères d'enfants de moins de deux ans ayant un conjoint est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était.

La croissance la plus marquée du taux d'activité des femmes est observable dans le groupe d'âge 25-44 ans, âge où elles sont le plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants: il est passé de 45,8 p. 100 à 72,6 p. 100 (entre 1975 et 1989);

Cependant, le nombre de naissances présentant des anomalies congénitales constitue toujours un problème majeur. Une des causes identifiées comme responsable de ce phénomène est d'ailleurs l'environnement. Nous sommes loin d'avoir exploré et compris l'impact des conditions environnementales. Celles-ci prennent une importance particulière pour les femmes enceintes qui travaillent dans des conditions dangereuses, quand on sait que la présence de certaines matières affecte très tôt le développement du fœtus.

Finalement, accorder un droit nouveau à des employées en évitant de sanctionner les employeurs évacue ce droit de tout son contenu. Cette nouvelle mesure aura pour effet de faire porter aux femmes le poids d'un choix qui, souvent, n'en est pas un. Comme nous le savons, celles qui quittent le travail ne retireront que 57 p. 100 de leur salaire. Pour plusieurs, cela peut compromettre le droit éventuel aux congés de maternité. Elles pourraient, dans certains cas, épuiser toutes les semaines de prestation auxquelles elles ont droit avant même de prendre le congé de maternité. Pour d'autres, si les prestations utilisables durant le congé de retrait préventif sont les prestations-maladie du régime d'assurance-chômage et si elles utilisent la totalité des 15 semaines prévues à ce programme, elles perdront alors le droit aux prestations du congé parental. Une personne ne peut retirer plus de 30 semaines de prestations spéciales durant l'année; le total des prestations des congés de maladie, de maternité et parentaux est de 40 semaines.

En conséquence, l'alternative pour les travailleuses est la suivante: subir une perte considérable de leurs revenus et s'appauvrir davantage, ou demeurer au travail pour protéger leurs revenus et mener une grossesse à terme dans des conditions dangereuses.

Mr. Valois: Le vote obligatoire sur les offres patronales est une mesure improvisée et contre-productive. Dans son article 2, le projet de loi C-101 introduit au Code canadien du travail un nouvel article—l'article 108.1—qui prévoit la possibilité pour le ministre du Travail de soumettre les dernières offres patronales au vote des employés visés par une unité de négociation.

La Confédération des syndicats nationaux s'oppose catégoriquement à une telle mesure, tant au chapitre du processus suivi par le gouvernement pour soumettre un tel amendement au Code canadien du travail qu'à celui du contenu de l'amendement lui-même.

This is partially due to the quality of our health care system. We also suggest that measures that protect pregnant women in the workplace are also an important factor. We have some data to substantiate this conclusion. We know that one out of three pregnant workers applies for preventive leave. Furthermore, a very large number of women of child-bearing age are working. In addition, there are many more mothers in the workforce with children under two years of age and husbands than there used to be.

The most significant increase of women in the workforce is in the 25 to 44-year-old age group, when they are likely to have young children. The number increased from 45.8% to 72.6% between 1975 and 1989.

However, the number of births with congenital abnormalities is still a major problem. Environmental factors have been identified as one of the reasons for the phenomenon. We still have a long way to go in examining and understanding the impact of environmental conditions. They are particularly important for pregnant women working in dangerous conditions, because we know that certain substances affect foetal development at a very early stage.

Finally, giving women workers a new right without penalizing employers strips this right of any content. This new measure will make women responsible for a choice that, in many instances, is no choice whatsoever. As we know, women who quit their jobs will only receive 57% of their salary. In a number of instances, this may jeopardize their obtaining maternity leave. In certain cases, women may use up all their weeks of entitlement to benefit before even taking maternity leave. In other cases, if the benefits received during the preventive leave are sick leave benefits under the UI plan, and if they use up the entire 15 weeks allowed under this program, they will then lose their right to parental leave benefits. No one can receive more than 30 weeks of special benefits in one year; the total entitlement for sick leave and maternity and parental benefits is 40 weeks.

Consequently, working women have the following choice: lose a considerable amount of income and get even poorer, or remain at work to protect their income and complete their pregnancy under dangerous conditions.

Mr. Valois: The binding vote on the employer's offer is ill-advised and counter-productive. Clause 2 of Bill C-101 adds a new section to the Canada Labour Code, section 108.1, which provides the Minister of Labour with the possibility of submitting the employer's last offer to the bargaining unit for a vote by the employees.

The Confederation of National Trade Unions is categorically opposed to this measure: we reject the procedure used by the government to introduce this measure to the Canada Labour Code and the substance of the amendment itself.

[Text]

C'est avec le plus grand étonnement que la CSN a constaté l'existence de l'article 2 du projet de loi, qui n'a fait l'objet d'aucune consultation auprès des organisations syndicales, par ailleurs associées à des amendements sur les parties II et III du Code du travail.

Pour ce qui est du contenu de l'article 2 du projet de loi, nos objections se fondent sur le caractère inconciliable de cette disposition avec les objectifs même du Code canadien du travail, tels qu'édictés à son préambule, ainsi qu'avec d'autres dispositions du Code canadien du travail et de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés; sur l'imprécision caractérisée des critères et des mécanismes d'application de cette mesure et sur les conséquences désastreuses d'une telle mesure sur l'établissement de ces rapports collectifs de travail; sur le caractère inconciliable de l'article 2 du projet de loi avec les objectifs du Code canadien du travail et certaines autres dispositions dudit code ainsi que de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

La mesure proposée par l'article 2 du projet de loi constitue une intrusion du ministre dans le processus de la négociation des parties et une ingérence du ministre et des employeurs dans les activités d'un agent négociateur.

En effet, indépendamment de la volonté des parties et plus particulièrement du syndicat, le ministre peut décréter un vote sur les dernières offres patronales, et, advenant l'acceptation de celles-ci, lesdites offres font partie intégrante de la convention collective régissant les conditions de travail des employés couverts par l'unité d'accréditation.

De telles mesures s'avèrent inconciliables avec les objectifs mêmes du Code canadien du travail, plus précisément en ce qui concerne l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends, ainsi que la reconnaissance de la liberté syndicale et l'établissement de saines relations de travail.

• 0955

Si on se réfère au préambule de la partie I du Code canadien du travail, celui-ci stipule ce qui suit à ses premier, deuxième et quatrième alinéas et là, je trouve important de les lire:

Attendu:

qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous *par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;*

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent *que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations de travail fructueuses* permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de *saines relations entre travailleurs et employeurs; [. . .]*

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat *pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positives des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations de travail sert l'intérêt véritable du Canada* en assurant à tous une juste part des fruits du progrès.

[Translation]

The CNTU was greatly astonished to learn of the existence of clause 2 of the bill, since this was not one of the subjects discussed with the unions during the consultation process dealing with amendments to Parts II and III of the Canada Labour Code.

Our objections to this clause are based upon the fact that this provision cannot be reconciled with the objectives of the Code, as stated in its preamble, nor with the other provisions of the Code or section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. We also object to the vagueness of the criteria and mechanisms set out for the implementation of this measure and on the disastrous consequences of this measure on the collective bargaining process. This provision cannot be reconciled with the objectives of the Canada Labour Code and with certain other provisions of the Code as well as section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The measure proposed in clause 2 of the bill constitutes interference by the minister in the negotiating procedures among the parties and interference by the minister and the employers in the activities of a bargaining agent.

Regardless of the will of the parties and specifically of the union, the minister can order a vote to be held on the last employer's offer, and if it is accepted, that offer becomes part of the collective agreement regulating the conditions of work of the employees covered by the bargaining unit.

These provisions are incompatible with the basic tenets of the Canada Labour Code, specifically, encouraging free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, and recognizing freedom of association and the development of sound labour-management relations.

If we refer to the preamble of Part I of the Canada Labour Code, it specifies the following in its first, second and fourth paragraphs, and I think it is important to quote these:

Whereas a

there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of *free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;*

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and *support freedom of association and free collective bargaining* as the basis of effective industrial relations for the determination of *good working conditions and sound labour-management relations; [. . .]*

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all.

[Texte]

Ce préambule découle d'une recommandation de la Commission Woods sur les relations de travail au Canada où les Commissaires recommandaient:

Les libertés d'association et d'action collective sont des valeurs fondamentales de la société canadienne et sont à la base du régime actuel de négociation collective. Leur réunion donne aux syndicats la liberté de grouper les travailleurs en association, de négocier avec l'employeur une convention collective et de recourir à des sanctions économiques, et même d'en appeler de l'opinion publique en cas d'impasse. Le législateur, en matière de négociation collective, reconnaît des droits et impose des obligations découlant de ces libertés fondamentales, tout comme il le fait en d'autres domaines pour protéger et contrôler les agissements de corps constitués. La plupart de nos recommandations portent sur ces droits et devoirs dérivés qui sont susceptibles de révision et de modification.

Il faut encourager et assurer la reconnaissance du rôle social de la législation en matière de négociation collective comme instrument de progrès des libertés fondamentales de notre société industrielle. Nous recommandons en conséquence l'insertion, dans la législation, d'un préambule qui, rompant avec l'allure plutôt neutre de la loi actuelle, dénoterait une attitude positive à l'égard de la négociation collective.

Dans la poursuite de ces objectifs, le législateur a édicté les articles 48 et 50 prévoyant l'envoi d'un avis de négociation *dans le but de conclure une convention collective*, ainsi que l'obligation pour les parties de négocier de bonne foi.

Quant à l'article 50 du Code canadien du travail, nous attirons l'attention du Comité sur les pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations de travail, aux paragraphes 1) et 2) de l'article 99 du Code lorsque ce dernier est saisi d'une plainte de négociation de mauvaise foi suivant l'article 97 dudit Code.

Ces pouvoirs sont très étendus et permettent au Conseil de rendre toute ordonnance nécessaire à rétablir la négociation de bonne foi.

À titre d'illustration, mentionnons une affaire où un employeur avait complètement rompu les négociations d'une première convention collective avec le syndicat. Il avait alors tenté de déstabiliser le syndicat nouvellement accrédité en négociant avec un groupe de salariés qui avaient tenu une assemblée générale restreinte et qui avaient élu certains salariés approchés par l'employeur, membres du comité de négociation. Dans cette affaire, le Conseil avait ordonné la tenue d'une assemblée des membres du syndicat pour permettre à ce dernier d'obtenir un nouveau mandat de négociation, de s'élire un comité de négociation et de se prononcer sur les dernières offres patronales. De plus, le Conseil avait ordonné la constitution d'un comité permanent de relations du travail qui devait se rencontrer sur une base régulière.

Nous rappelons donc au Comité que le CCRT a déjà le pouvoir d'ordonner un vote sur les offres patronales lorsque les circonstances le justifient et que le Conseil a su jusqu'à présent utiliser lesdits pouvoirs avec parcimonie et de façon judicieuse.

En dernier lieu, nous attirons l'attention du Comité sur les articles 105 et suivants du Code qui prévoient des mécanismes de règlement pacifique des conflits de travail.

[Traduction]

This preamble is derived from a recommendation of the Woods Task Force on Labour Relations. The commissioners recommended:

Freedom to associate and act collectively are basic to the nature of Canadian society and are root freedoms of the existing collective bargaining system. Together they constitute freedom of trade union activity to organize employees, to join with the employer in negotiating a collective agreement, and to invoke economic sanctions, including taking a case to the public in the event of an impasse. Collective bargaining legislation establishes rights and imposes duties derived from these fundamental freedoms, just as legislation in other fields protects and controls corporate action. Most of our recommendations relate to these derivative rights and duties which are susceptible to review and amendment.

In order to encourage and ensure recognition of the social purpose of collective bargaining legislation as an instrument for the advancement of fundamental freedoms in our industrial society, we recommend that the legislation contain a preamble that would replace the neutral tone of the present statute with a positive commitment to the collective bargaining system.

To achieve these objectives, Parliament adopted sections 48 and 50 calling for a notice to bargain in order to conclude a collective agreement and requires the parties to bargain in good faith.

With respect to section 50 of the Canada Labour Code, we would like to draw the committee's attention to the powers conferred upon the Canada Labour Relations Board in sections 99 (1) and (2) of the Code when the Board receives a complaint concerning bargaining in bad faith under section 97 of the Code.

The Board has very broad powers to issue whatever orders are necessary to re-establish bargaining in good faith.

Take the example of a situation where an employer had completely stopped bargaining with the union for the conclusion of a first collective agreement. It then tried to destabilize the newly accredited union by negotiating with a group of employees who had held a limited general meeting and had elected certain employees approached by the employer as members of the bargaining committee. In this case, the Board ordered the union membership to hold a meeting to give the union a new mandate to negotiate, and to elect a negotiating committee and to respond to the employer's last offer. Furthermore, the Board ordered that a standing labour relations committee be created and that it meet regularly.

We would like to remind the committee that the CLRB already has the power to order a vote to be taken on the employer's offer when this is justified under the circumstances and that the Board, until now, has made very sparing and judicious use of these powers.

Finally, we would like to bring to the committee's attention section 105 and subsequent sections of the Code dealing with the peaceful settlement of labour disputes.

[Text]

Au chapitre de la liberté syndicale, nous rappelons au Comité que l'accréditation d'un syndicat comporte le droit exclusif de ce dernier de négocier au nom des employés faisant partie de l'unité d'accréditation.

De plus, l'article 94 du Code interdit à l'employeur et à quiconque agissant pour son compte, de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre, ou dans la représentation des employés.

Nous soumettons au Comité que l'article 2 du projet de loi court-circuite la libre négociation des parties. Il permet à l'employeur ou au ministre d'intervenir indirectement dans un cas et directement dans l'autre, dans la représentation du syndicat vis-à-vis des salariés faisant partie de l'unité de négociation, geste pourtant illégal.

• 1000

Ce dernier aspect est totalement inacceptable car il porte atteinte à la reconnaissance du syndicat en tant qu'entité et, en conséquence, à la liberté d'association des salariés.

Les mesures proposées dans cet article contreviennent donc à l'économie du Code canadien du travail et à l'article 2d) de la Charte.

La contravention à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés: L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés prononce l'égalité de tous devant la loi.

Récemment, l'honorable juge Sopinka, prononçant les motifs au nom de la Cour suprême, s'exprimait ainsi concernant le pouvoir législatif du gouvernement vis-à-vis du droit de négociation d'un syndicat:

Je ne veux pas qu'on croie que j'affirme que, lorsqu'un gouvernement confère un avantage, il a le droit de l'assortir de toutes les conditions qu'il lui plaît d'imposer. Ces conditions doivent elles-mêmes satisfaire aux exigences de la Constitution. Il semble évident qu'un gouvernement ne pourrait accorder des droits de négociation collectivement à des conditions qui enfreindraient les droits à l'égalité garantis par 15(1) de la Charte.

Nous soumettons au Comité que les mesures énoncées à l'article 2 du projet de loi sont contraires à l'article 15 de la Charte.

En effet, la négociation collective concerne des parties, soit un employeur et un syndicat. Suivant l'économie du Code canadien du travail, ces parties traitent d'égal à égal dans l'exercice de la négociation collective.

Or, le projet de loi C-101 permet à l'une des parties, en l'occurrence l'employeur, par le biais d'une demande au ministre, de consulter les membres d'une unité de négociation par delà les officiers du syndicat et le comité de négociation de celui-ci, officiers pourtant élus démocratiquement par les membres du syndicat et dûment mandatés par ces derniers.

Aucune équivalence possible ne saurait exister pour la partie syndicale face à l'employeur. Le projet de loi énonce donc, en principe, le déséquilibre entre les parties à la négociation collective et ce, sans la moindre justification.

[Translation]

With respect to freedom of association, we would like to remind the committee that union certification entails the exclusive right of the union to bargain on behalf of the members of the certified bargaining unit.

Furthermore, section 94 of the Code forbids the employer or any person acting on the employer's behalf from participating or interfering with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union.

We submit to the committee that clause 2 of the bill short-circuits free bargaining among the parties. It enables the employer or the minister to intervene directly in one case and indirectly in the other, in representation by the trade union of the employees who are members of that bargaining unit, even though this is illegal.

This last aspect is totally unacceptable, because it undermines the recognition of the union as an entity, and, consequently, the freedom of association of the employees.

Therefore, the measures proposed in this clause contradict the provisions of the Canada Labour Code and section 2(d) of the Charter.

The violation of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms states that every individual is equal before and under the law.

Recently, the Hon. Justice Sopinka, in a Supreme Court decision, made the following statement concerning the government's legislative power in relation to a union's right to bargain:

I do not want it to be thought that I am stating that, when a government grants a benefit, it has the right to do so on whatever conditions it sees fit to impose. These conditions are subject to the requirements of the Constitution. It seems obvious that a government cannot grant collective bargaining rights under conditions that would violate the equality rights guaranteed by subsection 15(1) of the Charter.

We submit to the committee that the provisions of clause 2 of the bill contravene section 15 of the Charter.

Collective bargaining involves parties, that is, an employer and a trade union. Under the provisions of the Canadian Labour Code, these parties deal as equals in carrying out the collective bargaining.

Bill C-101 enables one of the parties, namely the employer, by applying to the minister, to consult the members of a bargaining unit without going through the union officials and a bargaining committee, even though they are democratically elected by the membership and duly authorized to bargain on their behalf.

The union has no equivalent provision for dealing with the employer. In principle, the bill creates an imbalance between the parties to a collective bargaining procedure and this is totally unjustified.

[Texte]

Le projet de loi C-101 propose donc, à son article 2, une mesure avantageant nettement l'une des deux parties à la négociation collective, soit l'employeur, sans compter qu'elle constitue un affront à la structure de négociation et à la constitution syndicale dont se sont dotés les employés. En conséquence, une telle mesure est contraire à l'article 15 de la Charte.

La seule condition préalable à l'ordonnance de vote apparaissant au projet consiste en la détermination par le ministre que l'intérêt public requiert un tel vote.

La notion d'*intérêt public* n'est aucunement définie dans le projet de loi, ce qui permet donc au ministre de décréter un vote sur les dernières offres patronales, suivant l'arbitraire le plus absolu et notamment lorsqu'un employeur le lui demandera.

Un tel pouvoir discrétionnaire est tout à fait inacceptable.

Qui plus est, l'article projeté ne précise aucunement quelles seront les offres soumises au vote des employés de l'unité de négociation. Est-ce que des offres moins intéressantes que celles soumises antérieurement par l'employeur au syndicat seront admissibles à une ordonnance de vote? Il faut noter à ce stade-ci que le Conseil canadien a déjà jugé de telles offres contraires à l'esprit de l'article 50 du Code concernant la négociation de bonne foi.

Par ailleurs, quels sont les employés de l'unité de négociation qui auront droit de se prononcer sur les offres patronales? Qui ou quel organisme désigne-t-on par les termes «personne» ou «organisme» au paragraphe 1 b) de l'article 108.1?

De plus, aux termes du troisième paragraphe de l'article 108.1, quels textes seraient intégrés à la convention collective suite à l'acceptation des offres?

Tous ces éléments démontrent qu'adopter le nouvel article 108.1 proposé par le projet de loi C-101 consiste à donner un mandat en blanc au ministre du Travail, ce à quoi la CSN s'oppose énergiquement.

Ce nouveau pouvoir octroyé au ministre d'ordonner un vote sur les dernières offres patronales risque, dans beaucoup de situations, de dévier, l'attention et les énergies des parties de l'essentiel: la conclusion d'une entente réelle et complète. Sinon, on concentrera l'attention à une étape artificielle, arbitraire du processus, mais qui peut devenir non moins déterminante étant donné les termes du projet de loi: gagner le vote sur les offres patronales auprès des employés.

Pour les représentants syndicaux, il n'y a plus de lendemains si le vote est gagné par l'employeur: les négociations sont terminées. En revanche, si ce dernier perd, il pourra toujours se reprendre au moment qu'il juge opportun pour ses intérêts.

L'ordonnance de vote réservée au ministre exacerbe le rapport de force des parties en présence, déjà présent dans toutes les négociations. Si le contexte du vote favorise l'employeur, malgré l'opposition des représentants syndicaux, il est bien possible que les dernières offres patronales soient acceptées par une majorité. Dans quelle situation se retrouve-t-on?

• 1005

À l'issue d'une longue négociation ou d'un long conflit, dans les deux cas marqués le plus souvent d'événements éprouvants, on crée de toutes pièces la division, l'hostilité entre les deux groupes de travailleuses et travailleurs, c'est-à-dire entre ceux qui auront appuyé ces offres et ceux qui les auront rejetées.

[Traduction]

Clause 2 creates a clear advantage for one of the two parties in a collective bargaining process, namely the employer; furthermore, it threatens the bargaining structure and the union organization that has been created by the employees. Consequently, this measure violates section 15 of the Charter.

According to the bill, the only precondition to ordering a vote is that the minister must decide that this would be in the public interest.

Public interest is not defined anywhere in the bill, so this enables the minister to order a vote on the last employer's offer in the most arbitrary fashion at the request of an employer.

This type of discretionary power is totally unacceptable.

In addition, the proposed article does not specify which offers could be submitted to the members of a bargaining unit. Could offers that are worse than those previously submitted by the employer to the union be the subject of a vote? It should be pointed out that our Labour Relations Board has already deemed such offers to be contrary to the spirit of section 50 of the Code dealing with bargaining in good faith.

Also, which employees of the bargaining unit will be able to vote on the employer's offer? Who or what organization is meant by the terms «person» or «body» in paragraph 108.1(b)?

Moreover, under the terms of the third paragraph of section 108.1, which documents would become part of the collective agreement following acceptance of the offer?

All of these elements show that passing the new section 108.1 proposed in Bill C-101 will amount to giving the Minister of Labour a blank cheque, and the CNTU is categorically opposed to this.

The new power given to the minister to order the holding of a vote on the last employer's offer, may in many situations, divert the parties' attention and energy from the task at hand: Concluding a real and complete agreement. The attention will be focused on an artificial and arbitrary procedure which may, nevertheless, become determinate given the terms of the bill, namely, bringing the vote on the employer's offer to the employees.

The union representatives have no recourse if the employer wins the vote: The bargaining is finished. However, if the employer loses it can always resume bargaining when it deems it is in its interest to do so.

The minister's power to order a vote heightens the show of force inherent in any bargaining procedure. If the context of the vote favours the employer, in spite of the union representatives' opposition, it is quite likely that the employer's last offer will be agreed to by a majority. And then where would we be?

At the end of a long bargaining process or conflict, which are often characterized by a show of force, division and hostility will have been created among the two groups of workers, among those who supported the offer and those who rejected it.

[Text]

Un tel climat favorisera-t-il la reprise du travail dans un contexte productif, la collaboration nécessaire de toutes et tous pour assurer le fonctionnement normal de l'entreprise? En fait, ce pouvoir d'ordonner un vote peut à l'occasion s'avérer susceptible de régler un conflit, mais dans tous les cas, il multipliera pour chacune et chacun des individus concernés l'adversité sur les lieux de travail. Est-ce là une méthode moderne et respectueuse des personnes de solutionner des problèmes?

Dans l'immense majorité des syndicats au Canada, lorsque les travailleuses et travailleurs sentent le besoin de se prononcer sur les offres patronales, la démocratie syndicale interne met à leur disposition les outils nécessaires pour y arriver. Nous pouvons, sans hésitation, l'affirmer pour tous les syndicats membres de la CSN.

Mais, ce n'est pas tout. Ce nouveau pouvoir du ministre créera des situations contreproductives non seulement pour une période indéterminée suivant la tenue d'un vote, mais aussi risque de développer d'autres types d'effets pervers qui peuvent perdurer pour toute la vie de la convention collective pour laquelle on a ordonné un vote.

Quel sera le degré de fiabilité et de clarté des textes de la convention collective ainsi obtenus? Lorsqu'il y a entente, les textes sont rédigés en fonction de celle-ci; les nuances sont exprimées; l'expression des droits des deux parties clairement identifiée. Les discussions à la table de négociation permettent de bien faire comprendre aux travailleuses et travailleurs les compromis, les gains et autres ajustements à la convention collective.

S'il y a une conclusion d'une convention collective par vote forcé, où sont les références pour mesurer la valeur des textes? Il est à prévoir qu'une telle situation entraînera une multiplication de griefs, une incertitude chronique quant à la portée exacte du contrat de travail. Est-ce bien là le genre de situation que l'on souhaite créer dans le contexte économique très compétitif que nous connaissons actuellement?

D'autre part, s'il y a un vote dans un cas de conflit ouvert entre les parties, l'acceptation des offres met fin au conflit de travail selon les termes même du projet de loi. Ce faisant, on ignore complètement l'importance capitale des protocoles de retour au travail ou de fin de conflits qui, règle générale, sont convenus lorsqu'il y a entente entre les parties. À l'occasion de la négociation de ce type d'entente, les parties établissent les conditions pour faire le pont entre la dernière période de paix industrielle ayant eu cours pendant l'application de la dernière convention et une nouvelle période de paix industrielle qui s'amorce avec la signature de la nouvelle convention collective.

C'est ainsi que les parties vont traiter du maintien total ou partiel des droits et avantages des employés pendant le conflit, de poursuites en cour, de mesures disciplinaires imposées pendant le conflit, des très importantes modalités du retour au travail, etc. Bref, procéder au retour au travail dans une harmonie relative et à des conditions claires. Ignorer ces réalités des relations de travail comme le fait le projet de loi équivaut à favoriser le chaos et l'injustice dans l'entreprise, là où des ententes s'avèrent infiniment plus profitables à tous.

Notons au passage, même s'il s'agit de considérations moins déterminantes du débat de fond que nous cherchons à soulever ici, que le projet de loi n'associe nullement les syndicats à l'encadrement du vote auprès de leurs propres membres. Rien

[Translation]

Will this type of climate promote a constructive return to work with the co-operation necessary among all those involved to ensure business as usual? The power to order a vote may sometimes seem like a plausible end to a conflict, but in all cases it will multiply the animosity among those involved in the workplace. Is this a modern method of solving problems that respects the employees?

In the great majority of trade unions in Canada, when workers feel the need to vote on employer's offers, the democratic mechanisms of the union provide the necessary means to do this. We can certainly affirm this to be true for all the unions that belong to the CNTU.

But this is not all. The minister's new power will create situations that are counter-productive not only for a certain unspecified period following a vote, but may also have other types of negative consequences that may be felt throughout the life of the collective agreement that was adopted by such a vote.

How reliable and precise will the terms of a collective agreement signed under these conditions be? When there is an agreement, the documents are drafted to reflect it, the nuances are stated and the rights of the parties are clearly set out. The discussions at the bargaining table make it possible for the workers to clearly understand the compromises and the gains and other changes to the collective agreement.

If a collective agreement is adopted following a binding vote, what references can be used to assess the meaning of the documents? It can be expected that this would result in an increase in grievances and a chronic lack of certainty concerning the exact scope of the agreement. Is this really the type of situation that we want to create in today's very competitive economic climate?

On the other hand, if there is a vote in a situation of open conflict between the parties, the approval of the offer ends the labour conflict according to the act. So doing completely ignores the crucial importance of agreements to return to work or to end a dispute which are generally adopted when there is agreement among the parties. When the parties are negotiating this type of agreement, they establish the conditions that create a transition between the period of industrial peace that existed under the previous collective agreement and the new period of industrial peace that will begin with the signing of a new collective agreement.

This is how the parties deal with the maintenance of all or part of the employee's rights or benefits during the conflict, lawsuits, disciplinary measures imposed during the conflict, the very important details of the return to work, et cetera. In short, making possible a return to work under relatively harmonious and clear conditions. Ignoring these realities of labour relations as the bill does amounts to promoting chaos and unfairness in the organization, whereas the best interests of all involved are much better served by agreements.

Incidentally, we would like to point out, even though this is less important than the substantive issues that we are raising here, that the bill do not involve the unions in supervising the vote among their own members. There is no provision to involve

[Texte]

n'est prévu pour associer le syndicat à la détermination de la date du vote, au libellé de ce vote, à des délais pour permettre la tenue d'assemblées préalables, à la diffusion d'information sur lesdites offres, etc.

Il est vrai que les coups de force s'accompagnent mal de toute consultation.

De fait, le gouvernement continue de se refuser à engager le débat sur la véritable mesure législative à initier pour civiliser les conflits de travail, pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de mieux faire valoir leurs droits à une véritable négociation collective avec leur employeur, soit l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève ou *anti-scabs*. Seule une telle législation peut favoriser une réduction globale et durable des conflits de travail au Canada sans pour autant restreindre le droit de chaque partie de conclure une convention collective dans des conditions qui leur permettent de préserver leurs intérêts.

Si une telle loi *anti-scab* avait existé, est-ce que les 300 membres de la CSN travaillant chez Voyageur auraient subi un conflit de 24 mois par suite d'un lock-out de l'employeur qui s'est terminé en décembre 1989? Plus de 150 *scabs* ont été embauchés par l'entreprise au cours de toute cette période.

Le Canada est signataire de la convention numéro 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical conclue en 1948. Il n'a pas renoncé depuis à donner effet aux dispositions de cette convention.

[Traduction]

the union in setting the date of the vote, the wording of the vote, timeframes for the holding of prior meetings, the distribution of information concerning the offer, et cetera.

Obviously, a show of force is rather incompatible with any form of consultation.

In fact, the government is continuing to refuse to engage in a discussion on the real legislative measure necessary to civilize labour disputes that would increase the ability of workers to assert their rights in genuine collective bargaining with their employer, namely, the adoption of anti strike-breaking or anti-scab legislation. This is the only type of legislation that will make it possible to reduce the overall level of labour disputes in Canada in the long run without limiting the right of each party to conclude a collective agreement under conditions that will make it possible for the parties to preserve their interests.

If we had such anti-scab legislation, would the 300 members of the CNTU who work for Voyageur have been embroiled in a labour dispute for 24 months that ended in December, 1989, following a lock-out by the employer? The company hired more than 150 scabs during this period.

Canada signed the 1948 Convention (87) of the International Labour Organization dealing with union freedoms and the protection of union rights. Since then, it has not repudiated the terms of this Convention.

• 1010

Les dispositions du projet de loi C-101 visant à autoriser le ministre à ordonner la tenue d'un vote sur les offres patronales, selon nous, remettent en question l'adhésion du Canada à l'article 8 alinéa 2 de cette convention qui stipule que «la législation nationale ne devra pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention». Or, une de ces garanties à l'article 3, alinéa 1, réside dans la reconnaissance pour les organisations de travailleurs et d'employeurs d'élire librement le représentant, d'organiser leur gestion et leurs activités.

La nouvelle prérogative du ministre de redonner un vote auprès des membres d'un syndicat ne constitue-t-elle pas une ingérence inacceptable dans la gestion de l'activité des organisations de travailleuses et de travailleurs?

Plus globalement, sur l'ensemble de notre prise de position quant au projet de loi C-101, si des amendements précis peuvent et doivent être apportés quant aux conditions de retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite, le consensus à atteindre est sans doute plus difficile à identifier en matière de certaines conditions de négociation de convention collective. Nous croyons donc que les parties directement concernées par des négociations collectives—soit l'employeur, les syndicats et le gouvernement—devraient engager des échanges en profondeur sur l'état de la négociation collective au pays et sur les mesures à prendre pour rendre ces négociations plus satisfaisantes pour chacune des parties concernées.

We believe that provisions of Bill C-101, which authorize the Minister to order a vote on the employer's offer, are not in keeping with Canada's commitment to section 8, paragraph 2, of the Convention, which stipulates that "The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention." One of these guarantees in section 3, paragraph 1, recognizes the right of workers and employers organizations to freely elect their representatives and to organize their administration and activities.

Does the new prerogative which would allow the Minister to authorize another vote for members of a union not be tantamount to unacceptable interference in the administration of activities of workers' organizations?

Generally speaking regarding our overall position on Bill 101, if specific amendments can and must be made concerning precautionary cessation of work for pregnant or nursing women, it will be more difficult to reach a consensus on certain conditions of the collective bargaining process. We therefore believe that the parties directly involved in collective bargaining—management, labour and government—should hold in-depth discussions on the state of collective bargaining in Canada and on the necessary measures to make negotiations more satisfying for all parties concerned.

[Text]

M. Saint-Julien (Abitibi): J'invoque le Règlement, monsieur le président. Si l'opposition est d'accord avec moi, puisque M. Duceppe, du Bloc québécois, est ici, j'aimerais qu'on lui accorde, tout comme à nous, dix minutes de temps de parole, après les libéraux et les néo-démocrates. On connaît l'intérêt que le Bloc québécois a pour les travailleurs et les travailleuses. Ce serait important qu'il puisse avoir la parole.

On n'a pas la même option politique, mais, chose certaine, pour les droits des travailleurs, c'est important.

The Acting Chairman (Mr. Fee): Before the Liberals suggest anything, the chairman is in a bit of a quandary in that we have 45 minutes left according to the time this committee, in its wisdom, decided we were going to allocate, which does not give you a full 10 minutes per questioner. I am prepared to divide it up equally among the four groups represented, if that's agreeable to everyone.

Mr. Parent: Yes, we agree to that.

The Acting Chairman (Mr. Fee): That will give each questioner approximately six minutes, with a few seconds leeway, then.

Mr. Parent:

M. Parent: Je vous remercie d'être venus ici aujourd'hui pour nous donner votre position, mais il me semble que vous êtes d'accord avec à peu près 90 p. 100 de ce qu'il y a dans ce projet de loi C-101. Est-ce vrai?

M. Normand Brouillet (adjoint au comité exécutif, Confédération des syndicats nationaux): Nous sommes d'accord avec plusieurs des éléments qui sont dans le projet de loi, effectivement. Je pense qu'on en souligne quelques-uns. Ce travail est le résultat d'une consultation qui a duré plusieurs mois, et à laquelle la CSN a été associée pour une bonne partie.

M. Parent: Vous avez donc été consultés sur presque tout ce qu'il y a dans ce projet de loi, sauf en ce qui concerne la situation de ce qu'on appelle en anglais *the directed vote*.

Vous avez dit, et c'est ici dans votre mémoire, que vous n'avez pas été consultés. Or hier, des employeurs de FETCO nous ont dit qu'ils avaient été consultés un peu à propos de ces changements sur ce qu'on appelle le vote dirigé, *the directed vote*.

Vous n'avez jamais été consultés, dites-vous?

M. Brouillet: Non. En aucun cas.

M. Parent: Vous êtes au courant qu'il y a, dès aujourd'hui, des lois sur ces propositions dans les provinces de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Vous, vous n'avez aucune loi de ce genre dans la province de Québec—puisque vous êtes presque tous de la province de Québec—n'est-ce pas?

Vous avez dit aussi que vous avez des syndicats en Ontario. Quels sont ces syndicats que vous représentez en Ontario?

M. Valois: Nous avons des syndicats dans le domaine de la métallurgie, dans les mines de cuivre, à Manitou Waves, au nord de l'Ontario. Il y a aussi un syndicat de la municipalité de Manitou Waves, en Ontario, qui est représenté par nous. Il s'agit d'une mine à Manitou Waves, une mine de cuivre.

M. Parent: Depuis longtemps?

[Translation]

Mr. Saint-Julien (Abitibi): On a Point of Order, Mr. Chairman, if the opposition agrees, I think we should allot Mr. Duceppe, from the "Bloc québécois", who is here today, ten minutes of speaking time, like everyone else, following questions from the Liberals and the New Democrats. We all know that the "Bloc québécois" is interested in workers' issues. It would be important to hear from him.

We don't share the same political philosophy, but it's a fact that workers' rights are important.

Le président suppléant (M. Fee): Avant que les Libéraux ne fassent une suggestion, je dois dire que le président est un peu coincé car il ne reste que 45 minutes pour les délibérations du comité. Le comité a, en toute sagesse, décidé d'allouer du temps de parole à chaque député, mais vous n'aurez pas droit à 10 minutes chacun. Si vous êtes d'accord, je vais répartir équitablement le temps qu'il nous reste entre les quatre partis.

M. Parent: Oui, nous sommes d'accord.

Le président suppléant (M. Fee): Chaque député aura donc droit à six minutes et quelques secondes.

Monsieur Parent.

Mr. Parent: I welcome the opportunity to explain your position before the committee today, but it seems that you agree with about 90% of Bill C-101. Is that so?

Mr. Normand Brouillet (Assistant to the executive committee of the CNTU): Indeed, we agree with several parts of the Bill. I believe we mentioned some of them in the brief, which comes as a result of consultations which were held over several months and which the CNTU was closely involved with.

Mr. Parent: You were therefore consulted on almost everything in the Bill, except on the directed vote.

You've said—and it's stated here in your brief—that you were not consulted. But yesterday, FETCO employers told us that they were consulted about the changes made to directed votes.

You're telling us you were never consulted?

Mr. Brouillet: No. Never.

Mr. Parent: You are aware that there are now laws on these proposals in Ontario, Saskatchewan, Alberta and British Columbia. But you—most of you are from Quebec—don't have any such laws in Quebec, right?

You also said you had unions in Ontario. Which unions do you represent in Ontario?

Mr. Valois: We have unions in the steel industry and in copper mines in Manitou Waves in Northern Ontario. The municipality of Manitou Waves also has a union which is represented by us. There is a copper mine in Manitou Waves.

Mr. Parent: For how long?

[Texte]

M. Valois: Ça fait maintenant une dizaine d'années.

M. Parent: Maintenant, mon collègue et moi voulons savoir quelque chose. Je vais vous poser cette question en anglais, puisqu'elle vous sera traduite.

• 1015

If the code sets out minimum standards only for maternity leave, why should the CSN think pregnant women in the province of Quebec would lose what they have now? Isn't it better than what is in the code already? Is the concern for the non-unionized workers in Quebec, or is it the provincial standards legislation?

What I mean by that is, do you have standards in the province of Quebec that are better at this point than what is already there, and are you worried that the standards will be lowered, seeking the lowest possible minimum? Would you not be protected by your own laws of the province of Quebec? Could you address yourself to that, please?

Maître Guy Martin (conseillé juridique à la CSN): À l'heure actuelle, nous avons une loi sur la santé et la sécurité du travail qui prévoit des dispositions nettement plus avantageuses que celles-ci. Par exemple, l'obligation pour l'employeur de relocaliser la travailleuse est nettement plus contraignante que celle qu'on retrouve ici. Par ailleurs, ces dispositions permettent entre autres une protection du revenu de la salariée. C'est donc nettement plus avantageux.

La crainte que nous avons, c'est que des salariées au Québec, simplement par le fait qu'elles travaillent dans une entreprise fédérale, auront une protection nettement inférieure à l'ensemble des autres travailleuses, toujours du Québec, qui, par ailleurs, bénéficient d'un régime qui est, quant à lui, beaucoup plus avantageux.

M. Parent: J'ai une petite question. Quand vous avez des votes sur les contrats, est-ce que vos votes sont pris par voie secrète ou publiquement?

M. Valois: À la CSN, de par nos statuts et règlements, les votes pour déclencher une grève sont obligatoirement pris à vote secret. Même avant que le Code québécois du travail ne soit amendé, nous avons déjà ces dispositions. Avant même 1977, nous avons ces dispositions dans nos statuts et règlements. Nous avons aussi, dans nos statuts et règlements, l'obligation pour nos syndicats de prendre à vote secret des votes sur les offres des employeurs.

M. Parent: Il me semble qu'à la CSN vous voulez que tous les employés et employées soient égaux. Vous avez dit ici, à la page 7, que

C'est là un facteur d'accroissement de la pauvreté des femmes, car elles gagnent ainsi un salaire relativement plus faible.

«Plus faible» veut dire plus faible que celui des hommes. Est-ce vrai, pour vous, que les hommes gagnent plus dans leur travail, s'ils font le même travail que les femmes? Est-ce exact?

Mme Larouche: Il y a beaucoup de cas où, encore, on doit, dans les entreprises, établir des programmes d'équité salariale, justement, pour s'assurer que les femmes vont gagner, à travail égal et compétences égales, l'équivalent des hommes. Il y a encore des employeurs qui se soucient très peu de cela.

25567-2

[Traduction]

Mr. Valois: About ten years.

Mr. Parent: My colleague and I are curious about something. I'll ask the question in English since it will be translated.

Puisque le code n'établit que des normes minimales pour les congés de maternité, pourquoi la CSN serait-elle d'avis que les femmes enceintes au Québec perdraient leurs avantages actuels? Ces avantages ne sont-ils pas supérieurs à ceux qui sont dans le code? La CSN s'inquiète-t-elle des travailleuses québécoises non syndiquées ou plutôt des normes telles qu'établies par la législation provinciale?

Voici ce que je veux savoir: les normes québécoises sont-elles supérieures à ce qui existe déjà et avez-vous peur que ces normes ne soient abaissées jusqu'à ne représenter que le strict minimum? Les lois québécoises ne vous protègent-elles pas? Je vous demanderais de répondre à ces questions.

Mr. Guy Martin (Legal advisor to the CNTU): We now have an Occupational Health and Safety Act which provides for more benefits than the ones in this Bill. For example, an employer is subject to tougher provisions regarding job reassignment for a female employee. Furthermore, other provisions give better income protection to female employees. So the law is better for women.

We are simply afraid that female workers in Quebec will be less well protected than other women in that province, simply because they work for the federal government. The ones who fall under Quebec law are entitled to much better benefits.

Mr. Parent: I have a brief question. When you vote on a contract, is it by a show of hands or by secret ballot?

Mr. Valois: Under CNTU statutes and regulations, strike votes are secret. It was that way before the Quebec Labour Code was amended. It was even that way before 1977. Again, under our statutes and regulations, our unions vote by secret ballot on an employer's offer.

Mr. Parent: I get the impression that the CNTU wants all employees, male and female, to be equal. On page 7 of your brief, you say:

This contributes to the increasing poverty rate among women, since they earn relatively lower wages.

«Relatively lower» means lower wages than those earned by men. Do you believe men earn more than women for work of equal value? Is this true?

Mrs. Larouche: Many companies still need pay equity programs to ensure that, indeed, women earn the same as men for work of equal value. Some employers still ignore this.

[Text]

M. Parent: N'y a-t-il pas une loi dans la province de Québec qui stipule que pour un même travail vous avez le même salaire?

Mme Larouche: Oui, sauf qu'il y a toujours moyen de contourner les choses par des subtilités. Vous savez que même si on dit «à travail égal, compétences égales, salaire égal», il y a toujours des employeurs qui, par des subtilités sur la définition des tâches, par exemple, peuvent en venir à diminuer le salaire d'une femme qui exerce le même travail qu'un homme, à quelques différences près, parfois.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): My apologies. I'm always told one shouldn't apologize for not speaking French, but when you come from British Columbia, you have to apologize for not speaking French.

I want first to set the record straight on the Ontario, Saskatchewan and B.C. labour codes. In Ontario it's only after a strike begins that there can be a directed vote; in Saskatchewan it's after 30 days of a dispute, upon application to the Labour Relations Board; and in British Columbia it's upon request, and it was negotiated with both sides giving something to arrive at the agreement. So I think it's quite different from the clause that's being imposed here by the minister.

• 1020

My colleague asked you about the consultation on the directed vote. You indicated that you hadn't been consulted, and I think that's the indication we've had from the other labour organizations as well. The thing I find so distasteful about this clause is that nobody has to ask the minister and that at any time in the bargaining process after notice to bargain has taken place, the minister can start messing in the bargaining process.

Is that how you interpret this clause?

M. Brouillet: Oui, je pense qu'on peut l'interpréter de cette façon-là, parce qu'en réalité, dans le projet de loi fédéral tel quel, actuellement, il n'y a aucun délai particulier d'indiqué concernant cette intervention du ministre. On ne parle strictement que de l'intérêt public qui, comme on le souligne dans notre mémoire, est quelque chose de très élastique et qui peut comporter plusieurs définitions. Alors, je crois qu'on peut certainement résumer ces possibilités d'ordonner un vote comme une intrusion dans la vie syndicale des différents syndicats où ça pourrait se produire.

Ms Langan: Because we have very limited time—and I'm pleased to share that time—I want to talk about the maternity clause. My understanding is that the problem with the code, as it stood, was that there were situations where, when women applied for leave for illness during maternity, the insurance carrier for leave was discriminating because the policy discriminated. There was the *Brooks v. Canada Safeway* decision of the Supreme Court, which found that this was not appropriate. It's my understanding that this amendment was an attempt to meet the *Brooks v. Canada Safeway* decision, but in my view, it falls considerably short of meeting that decision.

Is that also how you interpret that?

Me Martin: Effectivement, selon nous, on ne respecte pas l'esprit de la décision Brooks par cette disposition-là et, en fin de compte, ce qui a été acquis par la décision Brooks devient à tout le moins réduit ou limité par rapport au projet de loi. Par

[Translation]

Mr. Parent: Don't you have a law in Quebec whereby you should be paid equal pay for work of equal value?

Mrs. Larouche: Yes, except it is always possible to get around these provisions by subtle tactics. You know that even if it says "equal work, equal skills, equal pay", some employers rely on nuances in job description to reduce a woman's pay even if she has the same—or almost the same—job as a man.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Excusez-moi. On me dit toujours que je ne devrais pas m'excuser du fait que je ne parle pas français, mais lorsqu'on vient de la Colombie-Britannique, on doit s'excuser de ne pas parler français.

Je veux d'abord corriger les faits sur la situation qui prévaut en Ontario, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique en ce qui concerne les Codes de travail. En Ontario, on ne peut tenir un vote dirigé qu'après le début d'une grève. En Saskatchewan, on le fait 30 jours après le début d'un conflit. En Colombie-Britannique, on peut tenir un vote dirigé sur demande, à condition qu'il soit négocié par les deux parties, après qu'elles aient toutes deux contribué à une entente. Je crois donc que la situation qui prévaut dans les provinces est différente de ce qui est imposé par le ministre.

Mon collègue vous a posé une question sur la consultation qui aurait été menée au sujet du vote dirigé. Vous avez répondu qu'on ne vous a pas consultés, chose que les autres syndicats nous ont également répété. Je trouve cet article de mauvais goût car le ministre n'est obligé de consulter personne au cours du processus de négociation et après qu'un avis de négociation a été émis. Le ministre peut s'immiscer dans le processus de négociation.

Faites-vous la même interprétation de cet article?

Mr. Brouillet: Yes, I think it can be interpreted that way, since under the current federal bill, the minister is not subject to any time restrictions. The only thing that is mentioned is the public interest, which, as we underscored in our brief, is a very elastic concept which can be defined several ways. Therefore, the power of ordering a vote can be construed at being tantamount to interference in union affairs.

Mme Langan: Notre temps est limité, mais j'apprécie le fait que je puisse participer à ce débat. J'aimerais parler de l'article relatif au congé de maternité. D'après ce que je comprends, en vertu de l'ancien code, les sociétés d'assurance faisaient de la discrimination contre les travailleuses qui demandaient un congé de maladie lorsqu'elles étaient enceintes, parce que la politique en soi était discriminatoire. La Cour suprême avait rendu une décision dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway*, selon laquelle c'était injuste. Si je comprends bien, l'amendement en question tente de respecter la décision rendue, mais d'après moi, il n'y réussit guère.

Voyez-vous la chose du même oeil?

Mr. Martin: Indeed, we also believe the amendment does not respect the Brooks ruling. Any gains made by the ruling has merely been reduced or limited in the bill. For example, a female worker will not receive the same salary protection, i.e.

[Texte]

exemple, il n'y aura pas, comme telle, l'équité recherchée par rapport à la protection de la travailleuse pour ce qui est du maintien du salaire, entre autres, donc du maintien d'un revenu. Pour nous, cet aspect-là ne respecte donc pas la décision Brooks.

Ms Langan: Are you saying this clause will reduce, or the Brooks decision will reduce, the equity of payment?

Me Martin: Cette disposition prévoit à l'heure actuelle que lorsqu'il y aura un régime d'assurance-maladie, il y aura maintien de ces avantages-là pour ce qui est de la travailleuse qui exercera un retrait préventif. Cependant, on sait que dans plusieurs cas, ce n'est pas tout le monde qui a des régimes d'assurance-maladie ou des assurances comme telles. Et dans le cas où il n'y en aura pas, il n'y a rien de fait à cet égard, et il y a donc une certaine discrimination des femmes par rapport... Pourquoi, par exemple, les femmes dans une situation pareille, qui se voient contraintes de se retirer du travail, n'auraient aucune mesure de soutien du revenu autre que l'assurance-chômage alors que, par exemple, d'autres qui ont un accident du travail ou une maladie professionnelle — parce qu'on sait que ce sont des régimes provinciaux qui s'appliquent dans ces cas-là — ont par ailleurs, eux, une protection de leur revenu? Par conséquent, il y a une distinction ici qui ne trouve aucune justification rationnelle au niveau de l'équité.

• 1025

Mme Langan: Je le sais.

M. Duceppe (Laurier — Sainte-Marie): Je vous remercie d'abord de m'accorder la parole, c'est une première. Vous faites plusieurs recommandations au niveau de la protection intégrale de la santé de la femme qui tendent à accorder finalement les mêmes conditions à l'ensemble des femmes au Québec, qu'elles dépendent du code provincial ou du code fédéral, si je comprends bien.

Dans un premier temps, j'aimerais connaître la proportion de femmes qui sont sous l'empire du code fédéral et celles qui dépendent du code provincial.

Mme Larouche: En fait, on parle de 100 000 femmes au Québec, actuellement, qui sont sous le régime fédéral.

M. Brouillet: Je dirais certainement que c'est 80 ou 85, entre 80 et 90 p. 100 des femmes québécoises au travail qui dépendent du Code québécois du travail.

M. Duceppe: Donc, par le biais d'amendements, on en arriverait, à suivre votre mémoire, à avoir les mêmes conditions. Cependant, est-ce qu'une autre façon de faire ne serait pas de faire en sorte que l'ensemble des travailleuses, qu'elles dépendent du code fédéral ou provincial soient admissibles à la CSST?

Mme Larouche: En effet, c'est ce qu'on souhaite, parce que si on veut que cette loi permette aux femmes d'améliorer leur sort, il faut leur donner l'équivalent de ce que prévoit la Loi de la CSST, la santé et sécurité au travail, puisque dans les faits, ce n'est pas la grossesse, le problème. Le problème, ce sont les conditions de travail qui ne sont pas suffisamment saines et qui ont un effet sur la santé de la femme et de l'enfant, et qui en ont sûrement aussi sur les hommes, comme on dit, sur les travailleurs dans l'entreprise. Mais ce sont les conditions de travail qui font que cette personne doit être retirée de son milieu de travail pour la durée de la grossesse.

[Traduction]

income. In our opinion, this is not faithful to the Brooks decision.

Mme Langan: Etes-vous en train de dire que cet article limiterait la portée de la décision Brooks en matière d'équité salariale?

Mr. Martin: As it stands, this clause will uphold benefits under a health insurance plan for female employees who opt for a precautionary cessation work period. However, we know that many women do not have health insurance plans or other plans. If they don't have any, they are not protected and will be discriminated against... Why should women, who have to stop working because they are pregnant, not have access to income support apart from unemployment insurance, whereas other women, who have been injured on the job or have suffered a job-related illness, benefit from income protection? These latter women, of course, fall under the provincial plan. Therefore, these two groups are treated differently and there is no way to justify this in terms of equity.

Ms Langan: I know.

Mr. Duceppe (Laurier — Sainte-Marie): Thank you for giving me the floor; it's a first. You made several recommendations regarding the complete protection of a woman's health. Correct me if I am wrong, but these recommendations aim at giving equal treatment to all female workers in Quebec, whether they fall under the federal or provincial code.

First, I would like to know the percentage of women who fall under the federal code and those who fall under the provincial code.

Mrs. Larouche: In Quebec, there are currently 100,000 women who fall under the federal code.

Mr. Brouillet: I would say 80% or 85%, or 80% to 90% of female workers in Quebec fall under the Quebec Labour Code.

Mr. Duceppe: Therefore, according to your brief, all women could have the same job conditions if certain amendments were made. But couldn't there be another way around the problem if all female workers, whether they fall under the federal or provincial code, were eligible for workers' compensation under the CSST?

Mrs. Larouche: Indeed, this is what we would like, because if this bill is to help women improve their situation, they would have to have the same benefits as those which workers receive under the law governing the CSST on occupational health and safety. In fact, the problem is not pregnancy, it's unsound job conditions which affect the health of a woman and her baby. These conditions probably also affect the health of men, of company male workers. But it is precisely these job conditions which force a woman to quit her job during pregnancy.

[Text]

M. Duceppe: Est-ce que je me trompe, ou à un moment donné, les gens même sous l'empire du code fédéral, étaient admissibles à la CSST et il y a eu une plainte de déposée, et le jugement a finalement conclu que ceux et celles étant sous le code fédéral n'avaient plus accès à la CSST?

Me Martin: Effectivement, suite au jugement de la Cour suprême dans l'affaire Bell Canada, depuis ce temps-là, depuis 1988 donc, les gens ne sont plus régis par la loi provinciale.

M. Duceppe: Est-ce que je pourrais savoir quelle était la position du gouvernement fédéral? Est-ce qu'ils sont intervenus lors du débat dans le cadre de cette plainte?

Me Martin: Je ne saurais vous le dire.

M. Duceppe: Autre question par rapport à l'assurance-chômage, avec la réforme qu'il y a eu lieu dans ce domaine. À moins que je ne me trompe, une femme peut, en vertu du projet de loi C-101, tenter de se prévaloir des articles proposés dans le projet de loi et conclure, avec son médecin, qu'elle doit quitter le travail. Mais si l'employeur en juge autrement, est-ce que dans un premier temps on en conclura que c'est un départ volontaire, même si on parle, dans la Loi sur l'assurance-chômage, de protection de la travailleuse enceinte.

Me Martin: Effectivement, il n'y a rien qui nous dit que ça ne pourrait pas être considéré comme un départ volontaire, c'est-à-dire un abandon volontaire d'emploi sans justification au sens de la loi. C'est évident que si l'employeur conteste le départ de la travailleuse et inscrit sur le relevé d'emploi: «abandon volontaire d'emploi», sans autre spécifications, il est fort possible que cette personne se verra exclue du bénéfice des prestations et devra engager une contestation auprès du conseil arbitraire du juge-arbitre.

M. Duceppe: En ce sens-là, j'imagine que les travailleuses syndiquées sont mieux équipées pour faire face à une telle situation, mais dans le cas surtout des femmes, ça pose un problème de moyens pour contester cette décision.

Me Martin: Il y a évidemment un problème de moyens; il y a également un problème qui consiste à surmonter l'obligation de judiciairiser une situation, et également un problème d'information, parce que ce n'est pas nécessairement tout le monde qui est en mesure de déterminer quels sont les droits qu'on a en vertu d'une loi.

M. Duceppe: Une dernière question sur les propositions quant à des mesures *anti-scabs*. Est-ce que vous avez des données quant à la durée des conflits depuis l'adoption en 1977 au Québec dans le code provincial de mesures *anti-scabs*? Et, par rapport à cela, connaissez-vous la situation actuelle pour ceux et celles qui dépendent du code fédéral?

• 1030

M. Valois: On n'a pas de statistiques précises à vous fournir, actuellement, mais on peut dire sans se tromper qu'au Québec aujourd'hui, depuis l'avènement de la Loi *anti-scabs*, les conflits sont beaucoup moins longs, du moins ceux qui sont couverts par le Code québécois du travail; et la paix industrielle est beaucoup mieux protégée, si je peux ainsi dire, depuis l'avènement de cette loi. Les conflits très longs qu'on a connus relèvent, eux, du Code fédéral. Il s'agit de Voyageur, de CHNC

[Translation]

Mr. Duceppe: Am I mistaken, or were workers who fell under the federal code at one time able to turn to the CSST, and a complaint was lodged, and the final ruling stipulated that workers who fell under the federal code did not have access to the CSST?

Mr. Martin: That's right. Following the Supreme Court's ruling in the Bell Canada case in 1988, those workers didn't fall under provincial law anymore.

Mr. Duceppe: Can you tell me what the federal government's position was? Did it get involved in the case?

Mr. Martin: I couldn't say.

Mr. Duceppe: I have another question regarding unemployment in light of the recent reforms. Unless I am mistaken, under certain sections of Bill C-101, a woman can consult her physician and decide that she has to stop working. But if the employer does not agree, would she be perceived as voluntarily leaving her job, even if the Unemployment Insurance Act protects pregnant women?

Mr. Martin: Indeed, nothing tells us it would not be deemed as voluntary quitting without just cause as stipulated by the law. It's obvious, though, that if the employer does not believe the woman and writes that she "voluntarily quit her job" on the employment form, without being specific, she might not receive any benefits and will have to plead her case before the board of referees.

Mr. Duceppe: In such a situation, unionized female workers would be better protected. But I guess it would be especially difficult for women to contest such a decision.

Mr. Martin: There is a problem regarding means, but there is also a problem in terms of the legal aspect of the situation. There is also a problem of education, since many people do not necessarily know what their rights are under a given law.

Mr. Duceppe: I have a final question about anti-scab measures. Do you have any information on the length of labour conflicts since Quebec passed anti-scab legislation in 1977? In the same vein do you know what situation workers who fall under the federal code are in?

Mr. Valois: We don't have any specific statistics on that right now, but we can say with certainty that in Quebec, since the "anti-scabs" law came in effect, conflicts are much shorter, at least those covered by the Quebec Labour Code. Labour peace is better protected, if I could put it that way, since the law was passed. Indeed, long conflicts are those that fall under the federal code. This happened in the Voyageur case, as well as with CHNC in New Carlisle in Gaspésie. Those were

[Texte]

à New Carlisle en Gaspésie. Ce sont des conflits très longs: trois ans pour CHNC à New Carlisle, 24 mois pour Voyageur, et on a eu CKVL à l'époque; il y a eu beaucoup d'autres conflits qui relèvent du Code du travail où la violence a éclaté à cause de la présence de *scabs*.

Au Québec, il va falloir s'y pencher un jour, je n'ai pas de statistiques connues, mais on peut souligner d'ores et déjà que les conflits sont moins longs et beaucoup plus civilisés, si je puis utiliser ce terme.

M. Duceppe: Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Parent): Monsieur Saint-Julien.

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président. Je tiens à remercier les témoins de la CSN qui ont présenté un très bon mémoire. C'est un des meilleurs que j'ai vu, jusqu'à présent, et qui touche à des points précis.

Ma première question concerne la protection du revenu. Vous dites à la page 7 que le revenu équivaut à 90 p. 100 du total au Québec. Est-ce vrai qu'au Québec l'employeur doit verser à l'employé son salaire entier pendant les cinq premiers jours de son congé? La «Commission de la santé et de la sécurité du travail» verse 90 p. 100 du salaire pendant la durée de l'absence de l'employé jusqu'à concurrence du montant maximal du salaire brut assurable, je crois. Actuellement, l'employeur verse les cinq premiers jours.

Me Martin: C'est-à-dire qu'à l'heure actuelle au Québec, l'employeur verse les 14 premiers jours. . .

M. Saint-Julien: Quatorze, d'accord.

Me Martin: . . . de salaire à 100 p. 100, et il va obtenir un remboursement de la CSST pour une partie de ces journées—là plus tard. Et la CSST, par la suite, quant à elle, va verser les indemnités qui équivalent à 90 p. 100 du salaire net.

M. Saint-Julien: Le programme actuel de remplacement du revenu prévu par le nouveau programme, le programme fédéral proposé, peut rétablir ledit revenu à 95 p. 100 des gains assurables, selon le régime d'avantages. Dans vos sections de syndicats, ou à la CSN, combien de groupes de femmes n'ont pas de plans privés d'avantages?

Me Martin: Vous faites référence à quel type de plans d'avantages?

M. Saint-Julien: L'assurance-maladie, l'assurance privée. . . On le sait parce qu'hier, dans un autre domaine, celui des banques, on disait que les employés n'avaient pas de syndicat, mais avaient un plan privé, un plan d'assurance et ainsi de suite qui remplacerait à 95 p. 100 le revenu. Est-ce que vos employés ont des plans semblables?

Mme Larouche: Dans la plupart des entreprises où il y a des syndicats—je dirais partout, finalement, où les femmes sont syndiquées—, il y a des régimes d'assurance collectifs qui leur permettent d'avoir accès à des prestations quasi-équivalentes, en règle générale, c'est à 90, 95 p. 100 parfois, du revenu. Mais là où il n'y a pas de syndicat, c'est là qu'est le problème. Mais c'est la loi, à ce moment-là, qui s'applique et ce n'est pas suffisant.

M. Saint-Julien: Si j'ai bien compris, on a des efforts à faire sur ce point.

Mme Larouche: C'est la réalité. C'est ça.

[Traduction]

long conflicts: Three years for CHNC in New Carlisle, 24 months for Voyageur; at the time, there was also the CKVL incident. Many conflicts which fell under the Labour Code led to violence because of "scabs".

Some day, we will have to analyse the situation in Quebec more closely, since there are no statistics on the matter, but we can safely assume that conflicts are now much shorter and more civilized, if you will.

Mr. Duceppe: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Parent): Mr. Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the CNTU members for their excellent brief. It is one of the best I have read so far and it deals with specific issues.

My first question deals with income protection. On page 7, you say that income is equivalent to 90% of Quebec's total. Is it true that in Quebec an employer has to pay an employee his entire salary for the first five days of leave? And that the «Commission de la santé et de la sécurité au travail» pays 90% of the salary during an employee's absence up to the maximum amount of gross insurable earnings? The employer currently pays for the first five days.

Mr. Martin: Today, in Quebec, an employer pays for the first 14 days. . .

Mr. Saint-Julien: Oh, 14.

Mr. Martin: . . . the total salary. He will be partly reimbursed by the CSST later on. For its part, the CSST pays 90% of the employee's net salary in compensation.

Mr. Saint-Julien: Under the new proposed federal income replacement program, compensation would be up to 95% of insurable earnings, depending on an employee's benefits plan. How many groups of women don't have private benefits plans in your unions or within the CNTU?

Mr. Martin: What kind of benefits plans are you talking about?

Mr. Saint-Julien: Health insurance, private insurance. . . We know this, since we were dealing with another sector yesterday—banking—where employees are not unionized but had private plans, insurance plans and the like, which had a 95% income compensation plan. Do your employees have similar plans?

Mrs. Larouche: In most companies where the employees are unionized—at least wherever women workers are unionized—they have collective insurance plans which generally give them access to nearly the same amount of compensation, 90% to 95%. But there is a problem when there is no union. In those cases, the law applies, but it falls short.

Mr. Saint-Julien: So if I have understood correctly, we still have to work on that.

Mrs. Larouche: That's right. That's a fact.

[Text]

M. Saint-Julien: Une deuxième question. Quand vous parlez du vote, à la page 18, pouvez-vous m'expliquer votre notion «d'intérêt public»? Parce que le ministre a déclaré, quand il a témoigné devant le Comité, vers le 16 mars, que «dans le cas d'un arrêt de travail qui pourrait survenir, il n'en est rien, je vous l'assure. Il s'agit simplement d'un moyen supplémentaire que je propose de donner avec l'accord du Parlement au futur ministre du Travail, qui pourra ainsi l'invoquer dans des circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire très rarement».

On peut croire le ministre quand il est de bonne foi, mais on sait que le ministre peut être remplacé, car il peut avoir une promotion. Pourriez-vous nous donner votre notion «d'intérêt public», avec des cas précis? Il y a eu un cas précis à Toronto, lors d'une grève, et le gouvernement NPD a ordonné le retour au travail. Pour vous, qu'est-ce que cette notion «d'intérêt public»?

• 1035

M. Valois: Elle est élastique, selon les politiciens, mais je pense que l'interprétation de l'intérêt public est à géométrie variable. Un gouvernement nouvellement élu peut avoir l'intérêt public plus à vif qu'un gouvernement qui déclenche des élections, par exemple. La notion d'intérêt public pourrait dépendre beaucoup du fait qu'on vient d'arriver au pouvoir ou qu'on va en élections, ça peut varier beaucoup.

Ce qu'on considère, nous, comme intérêt public peut, aux yeux du ministre, être un affront absolument effrayant. Quand les employés des postes se battent pour conserver un service postal adéquat aux Canadiens et Canadiennes, nous pensons que l'intérêt public n'est pas menacé, au contraire, il est amélioré du fait même que le conflit a lieu. Sauf que, pour le ministre et pour le gouvernement, il nous a semblé que durant le dernier conflit nous n'étions pas sur la même longueur d'ondes.

Souvent, au Québec, dans des conflits impliquant des membres de la Fonction publique on se réfère à nous en matière d'intérêt public parce que nous pensons, nous, que dans 99 p. 100 des cas, les conflits que nous suscitons dans le secteur public ont pour but de rehausser la notion de service; nos membres pensent qu'en se battant pour telle ou telle situation, cela améliore parfois les conditions de travail, certes, mais aussi les services donnés à la population; on est donc dans une position diamétralement opposée à celle du ministre.

L'intérêt public vu par les syndicats, ou vu par le gouvernement conservateur, pourrait donc être différent de celui vu par un gouvernement néo-démocrate ou libéral. Ça dépend de l'idée qu'on a, individuellement, de ce qu'est l'intérêt public.

Ici, c'est la notion qu'en a le ministre et c'est cela qui nous fait peur. C'est l'arbitraire qui prévaut par le biais de la loi, et un ministre peut dire: l'intérêt public est en cause, je décrète un vote sur les offres patronales. Il peut y avoir six mois de négociations comme il peut y avoir un mois de négociations, ou peut-être trois semaines, et les premières offres d'un employeur deviendront les dernières, finalement.

On pense qu'en invoquant l'intérêt public, le ministre vient fausser un processus de conventions collectives et vient briser ce tempo-là; et les employeurs pourraient utiliser ce stratagème en disant: mes premières offres, comme on dit chez-nous, on

[Translation]

Mr. Saint-Julien: I have a second question. On page 18, you talk about the vote. What do you mean by "the public interest"? When the minister testified before the committee on March 16, he said "to use it at any work stoppage that I may have. This is not the case. This is an additional tool that I would propose to give, if Parliament agrees, to the future Labour Minister to use in exceptional circumstances, very, very seldom".

We can either believe that the minister is speaking in good faith, but he might be replaced, which might happen, or that he will be promoted. But can you tell us what you mean by "the public interest", and give us some specific examples? There was a specific incident in Toronto during a strike, and the NDP Government passed back-to-work legislation. So how do you interpret "the public interest"?

Mr. Valois: According to the politicians, the public interest can be interpreted in many ways, but I believe it always depends on the circumstances. For example, a newly elected government might be more concerned with the public interest compared to a government which has reached the end of its mandate. The definition of the public interest might therefore vary greatly depending on whether there is an outgoing or incoming government.

Our definition of the public interest might be a frightening affront to the minister. When postal employees fight for better mail service for all Canadians, we don't think the public interest is threatened. On the contrary, the postal service will have improved because of the conflict. But it seemed the minister and the government were not on the same wavelength as we were regarding the last conflict.

In Quebec, we often proceed this way in conflicts involving public servants. People come to us because we believe that 99% of the time we want to improve service. Our members believe that when they are fighting for something, it sometimes leads to improved job conditions, as well as improved service to the public. Our position is therefore diametrically opposed to that of the minister.

The public interest, as perceived by a Conservative government and by the unions, could therefore be different from the perception of a New Democratic or Liberal government. It all depends on how each of us defines the public interest.

It comes down to what the minister believes, and that scares us. He can arbitrarily pass a law stating that because the public interest is at risk, employees will have to vote on an employer's offer. It wouldn't matter if negotiations had been going on for six months or one month or three weeks; the employer's first offer will be the last one.

In our opinion, the fact that the minister raises the issue of public interest impedes the collective bargaining process. Employers could use the same tactic by making an initial offer and sticking with it, and then telling the minister that there has

[Texte]

s'assoit dessus, on attend et là, on dit au ministre: il faut absolument voter là-dessus, parce qu'au nom de l'intérêt public, il faut procéder à un vote sur les dernières offres, mais qui seraient en réalité les premières. On fausse entièrement le processus de la négociation collective.

Ce n'est dans l'intérêt de personne, parce que, comme on le dit dans le mémoire, il n'est pas d'intérêt public de faire avaler de force à des travailleuses et à des travailleurs des conditions de travail imposées, parce que le ministre a décrété ou a décidé que l'intérêt public, selon la motion dont j'ai parlé, était mis en cause. C'est dangereux de donner autant de pouvoir arbitraire à un seul ministre.

M. Saint-Julien: Un dernier point très court. Quand vous dites à la page 23:

Si une telle loi *anti-scabs* avait existé. . .

Mais voilà quelques années, un député conservateur a déjà présenté une motion. J'ai repris le même projet de loi, j'ai déposé moi-même une loi *anti-scabs*. Pourriez-vous nous dire ce qui se passe au Québec? Vous avez une loi contre les briseurs de grève; pourriez-vous dire au Comité si, au Québec, il y a de bonnes relations?

M. Valois: Je pense que cela rend, effectivement, très civilisées les relations de travail, parce que dans les conflits, maintenant, les choses sont connues. Quand on décide de faire grève et que l'employeur décide de se servir des cadres, car c'est connu qu'il y a des personnes qui sont cadres, qui étaient là avant le conflit et qui peuvent faire le travail, les autres n'ont pas le droit d'exercer le travail normalement fait par les syndiqués.

Si, par exemple, au lieu de pratiquer la violence sur les lignes de piquetage, comme cela s'est produit par le passé, on pense qu'il y a des briseurs de grève ou des *scabs* qui sont à l'intérieur du lieu de travail, de l'usine ou dans n'importe quel milieu de travail où on est en conflit, on fait appel à un inspecteur qui, lui, vérifie le lieu de travail en compagnie de l'employeur et du syndicat en place. On fait le tour et s'il y a des plaintes à faire, on les fait.

Ces relations sont devenues civilisées maintenant et on a très peu de cas où les employeurs ont osé utiliser ce procédé. Il y en a quelques-uns qui s'essayaient, mais on a très peu de cas. Cela a donné des conflits très civilisés et a forcé les parties à s'entendre parce qu'un rapport de force exercé de cette façon, c'est un rapport de force qui tient compte de la société dans laquelle on vit: les gens qui produisent et les gens qui profitent de la production.

Quand on s'assoit pour trouver des solutions, on en trouve et cela a forcé les employeurs et les syndicats, il faut le dire, à s'asseoir et à trouver des solutions. Le rapport de force s'exerce de façon très correcte et ce n'est pas parce qu'un employeur est propriétaire de ses lieux de production qu'il en est le maître absolu, parce que nous, on fait partie de ceux et celles qui lui donnent cette production avec non seulement nos bras mais aussi nos cerveaux. Nous sommes capables de contribuer à l'évolution de l'entreprise et sur ce point on a des choses à dire.

• 1040

Bref! Il faut s'entendre sur la répartition du fruit de la production avec ceux qui la produisent, il faut que ça se fasse de façon correcte et on pense avoir trouvé là un terrain propice; on invite les autres provinces à faire de même. Même le fédéral, depuis longtemps, a voté une loi qui va dans ce sens-là aussi.

[Traduction]

to be a vote on the offer for the sake of the public interest; the last offer must be voted on, but in fact it is really the initial offer. The entire collective bargaining process is turned on its head.

As we stated in our brief, this is in no one's interest, since the public interest is not served when workers are subjected to job conditions simply because the minister decided that the public interest was at stake. I said this before. It is dangerous to give a minister powers he can arbitrarily use.

Mr. Saint-Julien: I have a final, brief point. On page 23, you say:

if such an anti-scab law had existed. . .

Several years ago, a Conservative Member of Parliament presented such a motion. I did the same and tabled an anti-scab bill. What is the situation in Quebec? You have an anti-scab law; could you tell the committee if there are good management-labour relations in Quebec?

Mr. Valois: Indeed, I do believe that the law has civilized labour relations, because when there is a conflict it is out in the open. When workers decide to go on strike and the employers call in management—which is a fact—to do the work, management which was in place before the conflict and which can do the work, the others are not allowed to do the work normally carried out by unionized staff.

For example, instead of violence on the picket line—which happened in the past—if we think scabs went into the workplace, or plant, or wherever there is a conflict, we call in an inspector to assess the situation at work in the presence of the employer and the union. He looks around and if there is any problems, complaints are lodged.

Labour relations have become civilized now and very few employers have dared use such tactics. Some have tried, but only a few. We therefore have very civilized conflicts and have forced the parties to agree, since a power relationship, which takes the reality of society into account—those who produce and those who benefit from production—was established.

When solutions have to be found, the law forces management and labour to come together and find those solutions. The power relationship is a good one. Just because an employer owns a production facility does not mean he is lord and master, since employees are part of the production process, not only with their hands but with their minds as well. Employees can contribute to the development of a company and also have things to say.

In short, we must find a way to share the wealth that we produce with those who produce it, there must be a correct way to reach that goal, and we think that we have found one that makes it possible. We invite the other provinces to act likewise. The federal government itself has had similar legislation for a long time.

[Text]

M. Saint-Julien: Merci.

Le président suppléant (M. Fee): Merci, monsieur Saint-Julien.

Mr. Valois and group, on behalf of all committee members, I thank you very much for your presentation. I'm sure you've helped with the deliberations. We appreciate your time and your attendance. Thank you.

M. Valois: Merci beaucoup monsieur le président.

The Acting Chairman (Mr. Fee): I'd like to invite Mr. Ian Deans and his group from the Public Service Staff Relations Board to take their places at the witness table. I'm sure Mr. Deans is known to everybody.

Mr. Deans, I don't know if you've made a presentation before a committee this week or not.

Mr. Ian Deans (Chairperson, Public Service Staff Relations Board): No.

The Acting Chairman (Mr. Fee): Perhaps you're aware of the new process that's in place. We have a set of lights on the wall that indicates that our words are now being sent out over the airwaves to the Press Gallery and a record is being taken of them. That's perhaps a caution for the members to avoid side conversations as much as anything, because they are being recorded.

I invite you to introduce your group and make a short opening presentation.

Mr. Deans: Thank you very much, Mr. Chairman. Of course, with that knowledge, I will be very, very cautious with regard to what I say. I hadn't realized the whole world was listening in. I thought this was a private, quiet, little tête-à-tête.

With me are the Vice-Chairman of the board, Mr. Lou Tenace; Jackie Morgan, who is Senior Counsel with the board; and Charlotte Greer, who is the board's Secretary. Exactly what function they'll perform here we'll find out as we go on. They'll probably whisper in my ear, but now that they know the microphones will pick everything up, they'll have to be more careful what they whisper.

I want to thank you for the opportunity to be here. As you know, it is my policy, and therefore the board policy, that we do not comment on anything unless we're asked, and in this regard it therefore was pleasant to be invited to come and comment on certain clauses of the legislation you're studying. Otherwise we would have had no opportunity, since we've not had an opportunity previous to this.

I want to ask a question for which perhaps there is no immediate response, but I want you to consider it as I make what representations I wish to make. You don't have to answer it, but is the committee prepared to recommend that the clause dealing with the Public Service Staff Relations Board, that being the final clause, not be proceeded with immediately? It's on that basis that I want to make some representation to you, and that sets the stage for it. I don't want to mislead you. I

• 1045

I don't understand what the sections mandating that a vote should be taken on an offer that has been made by the employer are intended to achieve. I have studied this at great length. I have looked at it from the perspective of the public sector particularly. I'm not prepared, neither do I have the right, to comment on the private sector sections, but I am certainly prepared to comment on the public sector sections.

[Translation]

Mr. Saint-Julien: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Fee): Thank you, Mr. Saint-Julien.

Monsieur Valois, mesdames et messieurs, au nom de tous les membres du comité, merci beaucoup de votre participation. Je suis sûr que votre apport nous sera très utile dans nos délibérations. Nous vous sommes reconnaissants de votre présence. Merci.

Mr. Valois: Thank you very much, Mr. Chairman.

Le président suppléant (M. Fee): J'invite maintenant M. Ian Deans et ses collègues de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à prendre place à la table des témoins. Je suis sûr que M. Deans est connu de tout le monde.

Je ne sais pas si vous avez comparu devant un comité cette semaine, monsieur Deans.

M. Ian Deans (président, Commission des relations de travail dans la Fonction publique): Non.

Le président suppléant (M. Fee): Vous savez sans doute que nous avons un nouveau dispositif en place. Nous avons installé des panneaux lumineux au mur pour signaler que nos propos sont maintenant relayés jusqu'à la tribune des journalistes et enregistrés. C'est sans doute une façon de mettre les députés en garde contre les apartés. Tout est enregistré maintenant.

Je vous invite à présenter vos collègues et à faire une brève déclaration liminaire, si vous le désirez.

M. Deans: Merci beaucoup, monsieur le président. En homme averti, je ferai évidemment attention à ce que je dirai. Je n'avais pas réalisé que le monde entier était à l'écoute. Je pensais que nous avions simplement un petit entretien entre nous.

Je suis accompagné aujourd'hui du vice-président de la Commission, M. Lou Tenace; de M^{me} Jackie Morgan, l'avocate conseillère principale de la Commission; et de M^{me} Charlotte Greer, la secrétaire de la Commission. Leur rôle ici pourra prendre plusieurs formes. Ils se contenteront probablement de me souffler des réponses, mais maintenant que les microphones peuvent tout capter, ils se montreront sûrement très prudents.

Je vous remercie de me donner cette occasion de comparaître devant vous. Comme vous le savez, ma politique et la politique de la Commission consistent à ne pas faire de déclaration à moins d'être invité à le faire. Dans ce cas, nous avons été heureux d'être conviés à faire connaître notre avis au sujet de certaines dispositions de ce projet de loi. Autrement, nous n'aurions pas pu nous faire entendre.

J'aurais une question à vous poser avant de commencer. Vous n'êtes pas nécessairement obligés d'y répondre. Le comité est-il prêt à recommander que l'article concernant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, l'article sur l'offre finale, soit réservé? Je tiens pour acquis que c'est une possibilité en vous faisant mes observations aujourd'hui. Je veux que vous compreniez bien ma position dès le départ.

Je m'interroge sur le bien-fondé des articles obligeant le vote sur l'offre de l'employeur. J'ai étudié le projet de loi en détail, du point de vue du secteur public en particulier. Je ne suis pas en mesure ni n'ai pas le droit de parler des dispositions qui visent le secteur privé, mais je suis certainement prêt à dire ce que je pense de celles qui touchent le secteur public.

[Texte]

I've spent seven years of my life in this position, and in those seven years I have devoted my every waking moment to labour relations in the federal public sector. I believe I have some knowledge of it.

The labour relations regime in the public sector is in no way similar to that in the private sector. There are a number of checks and balances put in place by legislation that govern behaviour in the public. I draw your attention, for example, to the fact that unless a very serious error were to occur, there is absolutely no way in the public sector that the entire work force would ever be on strike. The designation process, taken together with the managerial and confidential exclusion process, guarantees that at any time during any labour dispute a significant number of the employees in the public service would be on the job. So it is unlikely that we would ever be faced with a crisis of the sort that might be encountered in the private or, for that matter, the quasi-public sector, the crown corporations sector, where the same kind of legislation is not in effect.

In addition to that, in the public sector federal there is a choice to be exercised very early in the process, that being that the union and the employees are entitled to choose whether they will have the matter settled by an arbitration process or by the route of a conciliation and subsequently the opportunity to strike. So that is yet another check or balance within the system.

Now, looking at the legislation, I've read it and there are some parts of it that I find confusing. Is it the intention of the government to ensure that each and every item in dispute will be put to a vote in the event that a vote is to be held?

Now, you can picture this if you will. Quite frequently, because of the complexity of the work done by the employees, a variety of different collective agreements are being negotiated simultaneously, and more often than not they are quite different, one from the other. So it's not unusual to have 100 or 200 items outstanding during the negotiation process.

We all understand that in the final analysis not all of those items are ever going to be addressed. Sometimes some are withdrawn from the table; sometimes they simply fall by the wayside. But if it is the intention, as the legislation seems to imply, that all items remaining in dispute are to be put to a vote in accordance with the last offer of the employer, then you can picture this: 200 or 300 items, a dozen of which have been responded to in an offer, 190 maybe for which there has been no offer. Can you imagine trying to get a positive vote on that?

It seems to me to be beyond reason to think that if you had 190 items that had not had any response to them and a dozen or so, or 20 even, for which there had been a response, partial or otherwise, forming an offer to settle, when that was presented to all those employees it would be overwhelmingly apparent to them that most of what they'd put on the table had not yet been dealt with. Therefore it would be very unlikely that you could convince them to vote positively in that circumstance.

• 1050

Let me also make the point that I'm not naïve enough to believe that every minister of the Crown who is not part of the Treasury Board ministries would have the unfettered right to rise in his or her place at a moment's notice, without previous

[Traduction]

J'ai passé sept ans de ma vie à ce poste. Au cours de cette période, les relations de travail dans le secteur public fédéral ont occupé tout mon temps. Je crois être en mesure d'en parler de façon compétente.

Le régime des relations de travail dans le secteur public est très différent de celui du secteur privé. Dans le secteur public, la législation prévoit toutes sortes de poids et de contrepoids régissant le comportement des uns et des autres. Par exemple, à moins d'une bévue énorme, il est impensable que le personnel au complet se mette en grève dans le secteur public. Le processus de désignation des postes, combiné au processus d'exclusion des postes de gestion et des postes exigeant la confidentialité, garantit le maintien en service d'un nombre assez important d'employés en cas de conflit de travail dans la fonction publique. Il est très peu probable que les crises qui se produisent dans le secteur privé ou même dans le secteur quasi public, chez les sociétés d'État, qui ne sont pas soumis à la même législation, surviennent à ce niveau.

En outre, dans le secteur public fédéral, il y a un choix exercé très tôt; le syndicat et les employés décident s'ils veulent voir la question réglée au moyen de l'arbitrage ou au moyen de la conciliation, avec possibilité de grève. C'est là une autre forme de protection.

En outre, il y a des éléments du projet de loi qui sont très difficiles à comprendre. Dans l'esprit du gouvernement, le vote qui devra être pris portera-t-il sur chacun des points encore en litige?

Je m'explique. Très souvent, à cause de la nature complexe des tâches exécutées par les employés, plusieurs conventions collectives peuvent être négociées en même temps, et ces conventions peuvent être très différentes les unes des autres. Il n'est pas inhabituel de se retrouver avec 100 ou 200 points non réglés en cours de négociation.

Nous savons qu'en bout de ligne, tous ces points ne seront pas nécessairement réglés. Il y en aura qui seront retirés, qui seront laissés de côté. Cependant, si l'objet de la loi, comme elle le laisse supposer, est de faire en sorte que ce soit tous les points encore non réglés qui fassent l'objet d'un vote dans le cadre de la dernière offre de l'employeur, la situation suivante pourrait se produire: il pourrait y en avoir de 200 à 300, dont une douzaine auraient fait l'objet d'une offre, et peut-être 190 n'auraient pas fait l'objet d'une offre. Dans ce cas, un vote positif serait inconcevable.

Pour moi, il est impensable, en supposant que 190 questions soient restées sans réponse et qu'une douzaine ou une vingtaine seulement aient provoqué une réaction, partielle ou autre, ces questions seulement formant l'offre de règlement, que la grande majorité des employés en cause n'en viennent pas à la conclusion que l'employeur a ignoré la plupart de leurs revendications. Dans ces circonstances, il est très peu probable que les employés soient amenés à voter de façon positive.

Je signale que je ne suis pas assez naïf pour croire que n'importe quel ministre de la Couronne ne faisant pas partie du secteur du Conseil du Trésor aurait le droit le plus strict de se lever de sa place à n'importe quel moment, sans avoir consulté

[Text]

consultation with the rest of cabinet, and move that a vote be taken. Clearly, no minister moves without cabinet approval on anything, and they would not be able to do it in this, either. Therefore, when that minister rises to say a vote should be taken, there is a clear understanding that the government has taken the decision that the last offer is acceptable from their perspective. It can't mean anything else. If the minister rises and asks for a vote, then clearly it carries with it the implication that the government believes that is an acceptable offer.

If the employees turn it down, what then? What do you do after that? How do you get back to the table? The government has taken on the responsibility at that stage for the collective bargaining process. You can't just sort of turn it back over to the Treasury Board, as the employer of record, and say, well, that didn't work, so away you go and try again. The government has already said, that's all there is; that's it. Otherwise, they wouldn't have had the vote in the first place.

The second point I want to make with you is this. The minister rises in the House and says that in his or her opinion, or the opinion of the government, however one puts it, a vote should be taken on the last offer of the employer. I predict that almost simultaneously there will be a motion presented to this board that the employer has bargained in bad faith.

Now, here we have the requirement on someone—and we'll come to that in a moment—that a vote be conducted. We have a concurrent hearing on a good or bad faith bargaining charge. You can be sure that no employee is going to vote for the offer as long as that bad faith bargaining charge is outstanding, so we'll have to deal with it before the vote can be taken.

You can be equally sure that if the bad faith bargaining charge is upheld, no employee is going to vote for the offer. You can be sure again that if it is turned down and the vote is held shortly afterwards, employees will be so annoyed that they didn't win the bad faith bargaining charge that they're not going to vote for the offer anyway.

So I suggest to you that the process tells me this is fundamentally flawed. The idea may well be well-intentioned, and I don't quarrel with the idea, although I think there are problems even with the idea. But it may be well-intentioned; I'm not quarrelling with that. But the practical application of it is really in serious doubt.

Now, let me take you to cost. If we were to be given this mandate—and I don't understand who else would be given it; I don't understand what it means by "the Board or other person or body". I can't imagine what other body it would be, Labour Canada perhaps. They don't have the knowledge of this particular process. Maybe it would be Elections Canada, but it would be a long process for them as well.

If we were charged with the responsibility of administering the vote, the first thing we would have to do is determine what was the last offer. Now, there would have to be some agreement that was the last offer. It's not just the employer saying, this is what we've offered. We have to be sure that offer actually was on the table. That's the first thing.

Next, we then have to produce a document that shows all outstanding items together with the offer and how the offer affects those items. We then have to determine who is eligible to vote. In the largest group there are 130,000 or more people

[Translation]

au préalable le reste du Cabinet, pour annoncer qu'il demande un vote. Aucun ministre ne peut se passer de l'approbation du Cabinet pour quoi que ce soit, et il en serait sûrement de même dans ce cas. Lorsque le ministre se lèverait pour demander la tenue d'un vote, tout le monde comprendrait qu'aux yeux du gouvernement la dernière offre de l'employeur est acceptable. Il n'y aurait pas d'autre façon de voir les choses. Lorsque le ministre se lèverait pour demander la tenue d'un vote, son geste signifierait que le gouvernement trouve l'offre acceptable.

Que se passerait-il en cas de refus des employés? Quelle serait l'étape suivante? Comment les parties pourraient-elles revenir à la table? À compter de ce moment, le gouvernement se serait immiscé dans le processus de négociation collective. Il serait impossible de se tourner du côté du Conseil du Trésor, l'employeur officiel, et de lui demander de recommencer à zéro. Le gouvernement, aux yeux de tous, aurait déjà pris sa décision. Autrement, il n'aurait pas demandé le vote.

Ma deuxième observation à ce sujet est la suivante. Un ministre pourrait se lever de sa place à la Chambre et indiquer qu'à son avis ou de l'avis du gouvernement, quelle que soit la formule qui sera utilisée, un vote doit être tenu sur la dernière offre de l'employeur. Je peux prédire que presque en même temps la Commission serait saisie d'une motion portant que l'employeur négocie de mauvaise foi.

Quelqu'un—je préciserai dans un moment—serait obligé de tenir un vote. En même temps, il y aurait des audiences qui chercheraient à déterminer si la négociation se fait de bonne ou de mauvaise foi. Tant et aussi longtemps que la question de la négociation de bonne ou de mauvaise foi n'aurait pas été réglée, aucun employé n'accepterait de voter pour l'offre. Il faudrait que la question de la bonne ou de la mauvaise foi soit réglée auparavant.

Si la décision était que la négociation a été menée de mauvaise foi, aucun employé ne voterait pour l'offre. Et si la prétention des employés était rejetée et que le vote ait lieu tout de suite après, ceux-ci seraient si déçus d'avoir perdu leur cause qu'ils voteraient probablement encore une fois pour le rejet de l'offre.

Donc, en ce qui me concerne, le processus comporte un vice au départ. L'intention est peut-être bonne, mais le principe de base est douteux. Dans la pratique, le projet de loi risque de soulever plusieurs problèmes.

J'aborde maintenant le chapitre des coûts. Si le mandat nous était confié—je ne vois pas qui d'autre il pourrait y avoir, soit dit en passant; je ne comprends pas très bien ce que signifie «la Commission—ou la personne ou l'organisme qu'il désigne». On songe peut-être à Travail Canada. Cependant, le ministère n'a pas l'habitude de ce processus. On songe peut-être à Elections Canada, mais encore là, le processus serait long.

Si nous étions chargés de tenir le vote, nous commencerions par déterminer en quoi consiste la dernière offre. Il faudrait que nous en arrivions à un consensus à ce sujet. Il ne suffirait pas de prendre la parole de l'employeur. Nous nous assurerions que la dernière offre a bien été faite à la table. Ce serait la première étape.

Ensuite, nous établirions la liste de toutes les questions encore en suspens en indiquant à côté quelle a été l'offre ou de quelle façon elles sont touchées par l'offre. Nous verrions qui est admissible au vote. Le groupe d'employés le plus important

[Texte]

spread out all over the world—not just all over Canada, all over the world. We then have to make sure each and every one of those people is informed that there's going to be a vote, is given a copy of the document they have to vote on, is provided with the necessary documents to cast the vote, and we have to make sure it gets into their hands. We have also to make sure there's sufficient time given to allow for the return of any documents not delivered properly and again the redelivery of those documents. We then have to allow time for the vote itself to be cast and the ballots to be mailed back. We then have to arrange for a multi-party counting process to take place so that everybody's involved and then issue the final vote.

• 1055

I predict that could be a three-month process and the cost, conservatively estimated, would run at about \$20 per vote. The cost to this board or to any other body would be in excess of \$2 million, probably in excess of \$3 million, and what would we have?

If the scenario I've described has any sense at all to it, we would have had a negative vote. We'd have spent \$3 million. We would get back that they're not willing to accept it. Where do we go from there? What's the next step?

Well, the government clearly has made a decision that's the best offer they can make, because otherwise they wouldn't have ordered the vote in the first place. Therefore they're going to have to move through legislation to impose that settlement, which is what I really think, in those odd occasions where this sort of thing is likely to prove to be of some value, ought to have been done in the first place. If it is the government's view at any time that they have made the best offer they can through their agent, the Treasury Board, and they believe they can offer no more, then impose the settlement. They always have that right, and that's where it will have to end up in any event.

You can picture, even after we hold the vote, that you're going to have to change the regime. You would have to vest in someone—I take it the chairman of this board, if it was the board—the same kinds of powers of decision that are currently vested in the Chief Electoral Officer to determine disputes that arise about whether a person did or did not cast a ballot. Otherwise, you'd be in the courts constantly trying to get a ruling on whether this person had been denied their right to cast a ballot. So it could be an awfully confusing, awfully difficult process.

I guess my bottom line for you is that if you want to do something like this, I think this is perhaps not the appropriate vehicle. I don't deny that there may be occasions when such a thing might be desirable—I just can't picture them off the top of my head, but I concede it's possible—but this is not an adequate vehicle for achieving that result.

This may be fine in the private sector. I can't really quarrel with it, because remember that the private sector is made up of a whole lot of quite small and relatively individual employers and the government is quite separate and apart from them, and it would only be if there was a national interest at stake that the government would ever move to impose a vote in any event. And if they did move to impose a vote, they could impose the vote and then back off again, and if the vote were affirmative or

[Traduction]

peut en compter 130 000, répartis non pas seulement au Canada, mais dans le monde entier. Il faudrait que nous nous assurions que chacun de ces employés est informé de la tenue du scrutin, ait une copie du document faisant l'objet du scrutin, ait les bulletins nécessaires pour exercer son droit, et ait les moyens de l'exercer. Il faudrait que nous veillions à établir des délais adéquats au cas où des documents ne seraient pas parvenus à destination et il faudrait les réexpédier. Il faudrait que nous prévoyions suffisamment de temps pour le scrutin lui-même et le renvoi des bulletins par la poste. Enfin, il faudrait que nous établissions un processus de comptage multipartite impliquant tout le monde et que nous annoncions les résultats définitifs.

Selon moi, le processus pourrait prendre jusqu'à trois mois, et le coût pourrait représenter 20\$ du vote, selon une estimation conservatrice. Le coût pour la Commission ou l'organisme appelé à tenir le vote pourrait dépasser les 2 millions de dollars ou les 3 millions de dollars. Et pour en arriver à quoi?

Selon le scénario que j'ai évoqué un peu plus tôt, le vote risquerait fort d'être négatif. Et il aurait coûté trois millions de dollars. Les employés ne seraient toujours pas prêts à accepter l'offre. Quelle serait l'étape suivante?

Le gouvernement aurait clairement décidé que c'était là la meilleure offre qu'il était en mesure de faire, autrement il n'aurait pas ordonné le vote. Il ne lui resterait plus qu'à imposer un règlement par voie législative, la seule chose qu'il a à faire, selon moi, dans les rares occasions où il est appelé à intervenir. Si le gouvernement en arrive à la conclusion à un certain moment qu'il a fait la meilleure offre qu'il pouvait faire par l'intermédiaire de son mandataire, le Conseil du Trésor, qu'il n'est pas en mesure d'offrir plus, il n'a qu'à imposer un règlement. Il en a toujours le droit, et c'est là où il risque d'en arriver de toute façon.

Même avec un vote, le régime va devoir être différent. Il faudra quelqu'un—ce sera peut-être le président de la Commission, si c'est la Commission qui est choisie—qui ait les mêmes pouvoirs de décision que ceux qu'exerce actuellement le directeur général des élections pour régler les désaccords, à savoir si un employé a voté ou non. Autrement, ce seront les tribunaux qui seront constamment appelés à décider si les employés ont pu exercer leur droit de vote. Le processus pourra être très trouble, très complexe à certains moments.

Ce que je suis en train de vous dire, finalement, c'est que vous ne prenez pas le bon moyen pour atteindre votre but. Il y a peut-être quelques cas où une telle mesure pourrait avoir son utilité—il ne me vient pas d'exemple à l'esprit en ce moment—mais ce moyen n'est pas le bon.

Il conviendrait peut-être au secteur privé, je puis le concevoir, parce que le secteur privé est composé d'un grand nombre de petits employeurs, toutes proportions gardées, et que le gouvernement est tout à fait à part, et il faudrait de toute façon que l'intérêt national soit en jeu pour que le gouvernement intervienne et impose un vote. S'il le faisait, pour se retirer du processus immédiatement après, les parties pourraient recommencer à négocier. Dans ce cas, comme le

[Text]

negative, the process would continue between the parties. But in this case, because of the close relationship between the government and the employer, the Treasury Board, it would be impossible for them to extricate themselves from the process afterwards.

I realize that perhaps it's not the message you want to hear, but I want to say to you that I would caution against it. It is not likely to be used very frequently. On those occasions where it would be necessary or desirable to use some sort of process like this, Parliament always has the right to bring forward legislation on an emergency basis to deal with it. It would take less time to do that than it will take to do this, considerably less, and it will be a lot less costly and much more predictable in its outcome. I say to you also that it would do less damage to the labour relations atmosphere.

I'm reluctant to say it to you, but I do think what we've tried to do perhaps is to import a fundamentally private sector view to what is a much more complicated process than heretofore has been put before you.

Now, I want to say that in the final analysis there's no doubt in my mind that there are other alternatives to achieving the end result. If it was the government's wish to have a voting procedure in the process, then you put it in, and it's in every process, and everyone knows it's there, and everyone works towards it, and it puts equal pressure on both sides to make sure they deal with it properly before you reach the voting day.

• 1100

But if it's an ad hoc process, then leave it in a drawer someplace and bring it out when you need it. But don't make it part of general legislation, because it leaves open a lot of abuse and a lot of heartache that the government—any government, this government, or the succeeding governments—would not need.

I have no axe to grind in this at all. We have analysed it from what I consider to be the likely outcome from a labour relations perspective. It would not hurt the bill not to proceed with that part. If you want to continue discussion on that part, we have time. Nothing is going to happen in the public sector for the next year or more, so we have some time. We could sit down, and I'd be very happy to give whatever advice you might seek—but only if you ask—on any matter that would allow that finality could be the result of the process without encumbering it with what would be an enormously costly, difficult and destructive process.

I thank you for your attention.

The Acting Chairman (Mr. Fee): Thank you, Mr. Deans.

Mr. Nault.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): Based on your presentation, Mr. Dean, one would have to assume that you weren't asked in the first place for your opinion.

Mr. Deans: No. It likely would not be appropriate to ask me anyway. But you're right, I wasn't asked.

Mr. Nault: Okay. You spent the majority of the time talking about the employer's last offer. Of course, at least on this side, we're still trying to figure out why, as it relates to your unions, it's even in there. We don't have that figured out yet.

[Translation]

gouvernement et l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor sont liés, il serait impossible pour le gouvernement de se retirer du processus par la suite.

Je sais que ce n'est peut-être pas le message que vous voulez entendre, mais je tiens à vous mettre en garde contre ce danger. La mesure ne serait peut-être pas utilisée très souvent. Pour les cas où elle pourrait se révéler nécessaire et souhaitable, le Parlement dispose déjà du pouvoir d'adopter une loi d'urgence. Et une telle loi peut être adoptée plus rapidement, à moindre coût et avec un plus grand degré de sûreté quant au résultat final. En outre, cette façon de procéder risque d'être moins nuisible aux relations de travail.

J'hésite à le dire, mais je pense que vous essayez d'emprunter un concept qui est essentiellement un concept du secteur privé pour l'adapter à un régime qui est beaucoup plus complexe que vous ne le réalisez.

En conclusion, il y a d'autres moyens d'atteindre le but visé. Si le gouvernement veut prévoir un vote à une étape quelconque du processus, il peut le faire. À ce moment-là, tout le monde sait à quoi s'en tenir. Les deux parties ont intérêt à trouver une solution au problème avant le jour du scrutin.

Si ce doit être une mesure ponctuelle, il n'y a qu'à la laisser dans un tiroir quelque part et à l'utiliser lorsque le besoin se fait sentir. Cependant, il ne faut pas qu'elle devienne une mesure d'application générale. Elle risque à ce moment-là de donner lieu à beaucoup d'abus et de problèmes, dont peut se passer, j'en suis sûr, ce gouvernement comme les gouvernements qui lui succéderont.

Je n'ai pas d'intérêt particulier à défendre dans cette affaire. Nous avons examiné le projet de loi simplement dans la perspective de son impact sur les relations de travail. À notre avis, le projet de loi peut être maintenu sans cette partie. Nous avons le temps d'en discuter plus avant avec vous. Il ne risque pas de se passer grand-chose dans le secteur public avant un an ou plus. Nous pouvons vous donner nos avis les plus réfléchis—mais seulement si vous nous le demandez, je le répète—sur la façon d'atteindre le but que vous visez sans pour autant encombrer le système d'étapes très coûteuses, difficiles et destructives.

Je vous remercie de m'avoir écouté.

Le président suppléant (M. Fee): Merci, monsieur Deans.

Monsieur Nault.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Il ressort de vos propos, monsieur Deans, que vous n'avez pas été consulté au départ.

M. Deans: Non. Il n'aurait peut-être pas été approprié de me consulter de toute façon. Quoi qu'il en soit, je ne l'ai pas été.

M. Nault: Très bien. Vous avez beaucoup insisté sur la question de la dernière offre de l'employeur. De ce côté-ci de la table, nous nous demandons encore pourquoi ces dispositions sont censées s'appliquer à vos syndicats. Nous nous interrogeons

[Texte]

We have the same problem as you have as to what the intentions are because of the designation process. The fact is that it seems to be quite acceptable now in government circles to bring in back-to-work legislation fairly quickly if they want to. So it's not something the country would not be expecting, because they've done it as a regular course of action.

I wanted to ask you about something you didn't touch on, and that is the clause relating to pregnant women in Bill C-101, which doesn't affect you at all. My question is, why is it that, on the one hand, they stuck you in on the last offer but didn't want to talk about the other aspect of what may be considered to be something of importance to the public service as well?

Mr. Deans: I suppose my answer to your two questions comes in two parts. As for your comment with regard to the appropriate use of back-to-work legislation, let me be quite honest about that. That has been done by many governments in many jurisdictions over a very long period of time. It is not this government that has used it any more than any other government has. I was in the Ontario legislature when the government there used it, and I have noticed with interest that every government has used it at some point. So I don't want to try to make it appear as if somehow or other that's the fault of a particular government.

The government has an obligation, by the way, to act in the public interest. If they believe people have to go back to work, they believe it and they are entitled to do it—in fact, they are obligated to do it.

Let me talk about the second part. I frankly cannot comment on it because of the very point you made. They did not seek my view on it and it doesn't fall under that part that deals with the public service, and to be perfectly honest with you, I haven't looked at it. I only looked at the part that affected us. If you want my view on that on a separate occasion, I'll be pleased to look at it and send it to you. But I just can't answer intelligently.

Mr. Nault: Okay. Let's go back to the last offer, then. You suggested that there are other possible avenues and mechanisms we could use on an ad hoc basis. That comment, of course, suggests to me that you've thought about it a little. Could you give us some sort of scenario?

I've been thinking about this myself and I can't figure out, based on what we already have in place that's evolved over a number of years, such as the designation process, just what else we would need. As you said before, the acceptance of back-to-work legislation, if it's in the public interest, is already there, so what else can you dream up besides some sort of mechanism that's going to cost the government even more money to get to the same end result?

• 1105

Mr. Deans: I'm not going to dream up anything because I—

Mr. Nault: I wish you would, because I certainly would like to find one that someone else could think of.

Mr. Deans: Let me just tell you this. First of all, if an offer is on the table and the government believes it has no more money and wants the matter voted on, it takes a very simple act of Parliament to have that happen. That can be done on an ad

[Traduction]

toujours à ce sujet. Comme vous, nous nous demandons à quoi le gouvernement veut en venir compte tenu du processus de désignation. De même, les gouvernements n'hésitent plus maintenant à adopter des lois de retour au travail assez rapidement. Les gens y sont habitués maintenant parce que les gouvernements y ont recours à tout moment.

J'aimerais vous interroger au sujet de quelque chose que vous n'avez pas mentionné, des dispositions qui ne vous touchent pas dans le projet de loi C-101, celles qui ont trait aux femmes enceintes. Pourquoi vous êtes-vous limité aux dispositions sur les dernières offres de l'employeur alors que les autres dispositions sont importantes également pour la fonction publique?

M. Deans: Ma réponse à vos deux questions est en deux parties. En ce qui concerne l'à-propos des lois de retour au travail, je vais être direct avec vous. Plusieurs gouvernements à plusieurs niveaux y ont eu recours au fil des années. Ce gouvernement n'en a pas adopté plus que les autres. J'étais à l'Assemblée législative ontarienne lorsque le gouvernement est intervenu de cette façon. J'ai noté que tous les gouvernements ont fait de même à un moment ou à un autre. Je ne veux donc pas donner l'impression de blâmer ce gouvernement plus qu'un autre.

Le gouvernement, il convient de le souligner, doit protéger l'intérêt public. Si l'on vient à la conclusion qu'un groupe d'employés doit retourner au travail, il a non seulement le droit, mais également le devoir d'agir.

Maintenant, pour ce qui est de la deuxième partie, je ne peux rien dire, pour les raisons que vous notez vous-même. Le gouvernement ne m'a pas consulté. Les dispositions en question ne se trouvent pas dans la partie qui concerne la fonction publique. Et pour être franc avec vous, je ne les ai même pas examinées. Je m'en suis tenu aux dispositions qui nous visent. Si vous voulez me demander mon opinion dans un autre contexte, je me ferai un plaisir de l'étudier et de communiquer avec vous. Pour l'instant, je ne peux pas répondre intelligemment à votre question.

M. Nault: Dans ce cas, je reviens à la question de la dernière offre. Selon vous, nous pourrions avoir recours à d'autres recours et mécanismes de façon ponctuelle. Je suppose que vous en avez quelques-uns en tête. Pourriez-vous nous donner un exemple?

J'ai examiné la question moi-même. Je n'arrive toujours pas à voir de quelle autre mesure nous pourrions avoir besoin, en sus de celles dont nous sommes dotés au cours des années, compte tenu de processus comme le processus de désignation. Comme vous l'avez noté, les lois de retour au travail sont passées dans les moeurs, lorsqu'il y va de l'intérêt public. Quel autre mécanisme, qui ne coûte pas les yeux de la tête au gouvernement, pour finalement en arriver au même résultat, peut-il bien y avoir?

M. Deans: Je ne vais rien imaginer du tout étant donné que...

M. Nault: Je serais heureux que vous le fassiez puisque j'aimerais bien trouver une solution de rechange.

M. Deans: Tout d'abord, si, après avoir déposé des offres, le gouvernement estime qu'il n'a plus d'argent à offrir et qu'il souhaite la tenue d'un vote, il suffit pour cela d'une loi du Parlement bien ordinaire. Cela peut se faire de façon

[Text]

hoc basis. But at least it would be subject to some discussion. There would at least be a parliamentary debate, which as I understand Parliament from my experience is part of the democratic process.

So if government believes at some point that it wants to have an expression of the opinion of its employees with regard to its offer, it can get that expression of opinion. If, however, it's simply asking for that expression of opinion, and if it doesn't turn out to be the way it expects it's going to move to impose it in any event, then go ahead and impose in the first place and don't aggravate the situation by having this process intervened.

On the other side of the coin, I'm not proposing that this is a good idea, but if governments were to think honestly that they needed to have a process in place to allow that the last offer of the employer should be considered, then you put that in the process at some point. You say that prior to a strike vote being taken there must be a vote on the best offer that the employer has to put forward. And it's there, and everybody knows it's there, and everybody knows it's coming, and as you look down the road and you're negotiating, you see the day looming when that vote is going to come. Therefore, each side is then under some pressure to make sure that on the employer's side—this is government or otherwise—they do get their best offer to the table, and on the other side, that they make sure all the things that have to be done in the event that the vote carries are completed by the time you get to that day.

So that's a part of the process on an ongoing basis. I'm not advocating that, but I'm saying that if you need it, then at least that produces an element of fairness and equity in the process. I would suggest that even in that, if it were to be done on an ad hoc basis, they should keep that in mind, trying to get some fairness and equity balance in the process.

Mr. Nault: My last question is on the suggestion you made that there are many outstanding issues.

Mr. Deans: Always.

Mr. Nault: My sense of it was that you were talking about the public service at large. Would it be fair to suggest that the government may be wanting to get a last offer on one particular bargaining unit?

Mr. Deans: It would be hard to do in the legislation. It says. . . Even with one bargaining unit, we can be talking about a bargaining unit with 100,000 people in it or 80,000 people in it. Incidentally, all ratification votes are on a bargaining unit by bargaining unit basis. Only the certified bargaining agents for the groups involved can vote on them.

Mr. Nault: My reason for asking the question is this. Would this be a way of cherry-picking the more radical portions of the overall union? Of course certain particular bargaining units within the overall public service may be a little more difficult to deal with than others, and if they deal specifically with them, similar to what we've seen with Canada Post, then you may get where you want to go by dealing with that last offer. I just throw that out as a scenario.

[Translation]

ponctuelle. Au moins y aurait-il alors des discussions. Il y aurait au moins un débat parlementaire et, d'après ce que je comprends du régime parlementaire, cela fait partie du processus démocratique.

Par conséquent, si le gouvernement juge opportun que ses employés expriment leurs opinions au sujet de ses offres, la chose est possible. Cependant, s'il fait en sorte que ses employés expriment leurs opinions sans avoir vraiment l'intention de respecter le résultat d'un vote qui lui serait défavorable, il ferait mieux d'imposer ses volontés tout simplement dès le départ au lieu d'envenimer la situation par un simulacre de consultations.

Par contre, et sans dire nécessairement qu'il s'agit d'une bonne idée, si les gouvernements estiment sincèrement qu'il leur faut un mécanisme grâce auquel les employés peuvent se prononcer sur les dernières offres de l'employeur, alors il convient d'intégrer un tel mécanisme au processus. Ainsi, avant la tenue d'un vote de grève, les meilleures offres proposées par l'employeur doivent faire l'objet d'un vote. Tout le monde est au courant. Tout le monde le sait à l'avance. Les négociateurs en sont conscients. Par conséquent, la partie patronale—il peut s'agir du gouvernement ou d'un autre employeur—s'efforce de déposer ses meilleures offres et la partie syndicale veille à faire aboutir tous les dossiers importants en cas d'acceptation des offres au moment du vote.

Cette réalité est donc intégrée à l'ensemble du processus. Sans préconiser cette solution, j'estime néanmoins que, si elle est nécessaire, elle donne certaines garanties d'équité au processus. Même si le gouvernement n'avait recours à une mesure de ce genre que de façon ponctuelle, il devrait veiller à ce que le processus soit équitable et équilibré.

M. Nault: Vous avez laissé entendre qu'il reste un grand nombre de questions à régler. C'est là-dessus que portera ma dernière question.

M. Deans: C'est toujours vrai, en effet.

M. Nault: J'avais l'impression que vous parliez de la fonction publique dans son ensemble. Ne pourrait-on pas imaginer que le gouvernement souhaite imposer ses dernières offres à une certaine unité de négociation en particulier?

M. Deans: Il serait difficile de le faire dans le cadre de la loi. Elle prévoit. . . Certaines unités de négociation sont composées de 80 000 ou 100 000 personnes. Je vous signale au passage qu'un vote distinct s'applique à chaque unité de négociation en matière de ratification. Seuls les agents négociateurs accrédités des groupes participants peuvent voter.

M. Nault: Si je pose la question, c'est que je me demande s'il ne s'agirait pas là d'une façon de cibler les éléments syndicaux les plus radicaux. Dans l'ensemble de la fonction publique, certaines unités de négociation sont plus coriaces. Si le gouvernement veut leur accorder un traitement particulier, comme dans le cas de Postes Canada, alors l'objectif peut être atteint par un vote imposé sur les dernières offres. C'est un scénario que je vous soumets aux fins de la discussion.

[Texte]

Mr. Deans: You can achieve that now. That can be achieved now if anyone wants to achieve it. I wouldn't want to comment, but I do draw your attention. . . I'm sure you've read the bill, but it says that all people in the affected bargaining unit and in the multi-unit bargaining structure we now have, which would be a lot of people:

. . . be given the opportunity to accept or reject the offer of the employer last received by the bargaining agent in respect of all matters remaining in dispute. . .

That means that all those for which there was an offer and all those for which no was the answer have to be part of the question. I take it that if the employer said, we're willing to do this in this area but nothing else, then you would have to have a vote on the package, which would include all the things about which nothing is to be done and the item for which there was an actual offer of improvement.

• 1110

Now, a question arises: when the employer—or the union, for that matter—say they are not willing to change that, is that a legitimate bargaining position? I think the answer has historically been, yes, it's legitimate not to change something if you don't think it's in your interest to do it, but that nevertheless has to be voted on if you put this vote to the membership.

It's a more complicated process, I think. But thank you, anyway. I'm sorry I can't answer your other question. I just don't know.

Ms Langan: Thanks for your presentation. I think you've confirmed what some of us have been quite alarmed about since this bill was tabled.

Perhaps you could explain something. In the multi-unit bargaining situation we have in the public sector, my understanding is that several tables of bargaining will be going on at the same time—multi-tables of bargaining.

Mr. Deans: There will be several tables with several units at each table.

Ms Langan: And they'll be at various stages of bargaining, so some will have achieved a fair amount in the bargaining process, and some will be stalled on one or two issues—

Mr. Deans: That's entirely possible.

Ms Langan: —and will not have gone very far on the list, and maybe some will be almost finished.

Mr. Deans: Yes.

Ms Langan: So if this were imposed as presented here in the legislation, what would that mean? Would it mean that all those offers immediately go, no matter what stage they are at in the process?

Mr. Deans: That is one option. It's not the only option. It would be possible, for example, for the employer and then the government to decide to have a vote at one table on the matters that have been settled in those collective agreements.

[Traduction]

M. Deans: La chose est déjà possible. Je ne souhaite pas faire de commentaires là-dessus, mais je voudrais pourtant vous signaler. . . Vous avez lu le projet de loi, j'en suis convaincu. Il y est prévu que toutes les personnes qui font partie de l'unité de négociation visée et de la structure de la négociation globale actuelle, et il s'agit donc d'un grand nombre de personnes, auront:

. . . l'occasion d'accepter ou de rejeter les dernières offres que l'employeur a faites à l'agent négociateur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend. . .

Ce qui veut dire que toutes les questions qui ont fait l'objet d'une offre ainsi que toutes celles au sujet desquelles l'employeur a signifié une fin de non-recevoir doivent faire l'objet du vote. D'après moi, donc, si l'employeur se déclare disposé à faire telle ou telle chose dans tel ou tel domaine mais rien d'autre, alors le vote doit porter sur l'ensemble des questions, à savoir aussi bien l'ensemble des aspects inchangés que les questions au sujet desquelles une amélioration est proposée.

Il y a cependant lieu de se demander si le fait pour un employeur—ou encore, pour un syndicat—de ne pas être disposé à bouger sur telle ou telle question constitue une position de négociation acceptable. Je crois que l'expérience nous montre qu'il est en effet acceptable pour une partie de ne pas modifier une disposition si elle estime qu'il n'est pas dans son intérêt de le faire. Cependant, cette question doit faire partie de l'ensemble des questions soumises au vote des membres.

Je crois qu'il s'agit d'un processus plus complexe. Malheureusement, je ne suis pas en mesure de répondre à l'autre question.

Mme Langan: Je vous remercie de votre exposé. Vous avez confirmé, me semble-t-il, les graves inquiétudes qu'a suscitées chez certains d'entre nous le dépôt de ce projet de loi.

Il y a un aspect au sujet duquel vous pouvez peut-être m'éclairer. Dans le secteur public, si j'ai bien compris, plusieurs processus de négociation se déroulent simultanément. Il s'agit d'une négociation globale à laquelle participent de multiples unités.

M. Deans: Il y a plusieurs tables de négociation et plusieurs unités par table.

Mme Langan: Et il se peut que les unités en soient à divers stades de négociation. Certaines auront progressé passablement, d'autres se seront embourbées sur une question quelconque. . .

M. Deans: C'est tout à fait possible.

Mme Langan: . . . et n'auront donc pas beaucoup avancé dans leur cahier, et d'autres encore auront peut-être pratiquement terminé.

M. Deans: En effet.

Mme Langan: Qu'arriverait-il donc si la mesure proposée dans le projet de loi était imposée? Qu'arriverait-il donc? Est-ce que cela voudrait dire que toutes les offres seraient immédiatement soumises à un vote, quel que soit le degré d'avancement du processus?

M. Deans: Ce serait une possibilité, mais pas la seule. L'employeur et, par la suite, le gouvernement pourraient décider, par exemple, de tenir un vote à une table sur les dispositions des conventions collectives qui auraient été réglées.

[Text]

The problem with that is that because of the master agreement and group-specific agreements that currently exist in the federal public sector, it's very difficult to get a vote on one item in the master agreement and a few items in the group-specific agreement without completing the whole process.

Ms Langan: Yes, because it doesn't fit.

Mr. Deans: The other practice that has been pursued over the years is for each side to agree that they will attempt to get an agreement on a variety of items at one table to set a pattern. That's not uncommon. Of course, if they get the agreement at one table, I suppose the employer would want to put that agreement out for ratification at all tables, but since it hadn't been received at all tables, there would be some question about whether or not that would be appropriate.

Ms Langan: Also, the issues might be quite different at the other tables.

Mr. Deans: Very much so. Teachers' issues are quite different from issues of people who work in lighthouses.

Ms Langan: Sure. Could the master agreement be put without dealing with the agreements that are going on at the tables?

Mr. Deans: Not according to this legislation.

Ms Langan: That sounds rather awkward to me. I sure wouldn't want to be bargaining in that milieu.

Mr. Deans: I don't think this will ever be used, by the way.

Ms Langan: Then why would we put it in?

Mr. Deans: I don't know, but I just don't see a situation arising where this will actually ever be implemented.

Ms Langan: I'd like to ask a question. You prefaced your remarks by saying that you hope we would recommend that we not proceed with this clause at this time.

Mr. Deans: Yes. I would think that would allow some time to take a look at what could be done. I think if you need something done, by all means do it, but let's do it right.

Ms Langan: I agree. But what I want to ask you, being a first-term MP, is this. Is there a precedent of legislative committees saying not to proceed with a clause in legislation?

Mr. Deans: The chairman and the clerk can probably tell you better, but I think the committee could report to Parliament on its deliberations and recommend what it wished. Whether the Parliament would accept it or not is another matter.

I don't know of any. Perhaps the clerk or the chairman can correct me if I'm wrong, but I think it's within your power to recommend that a certain clause not be proceeded with at this time. Whether the Parliament would accept that recommendation—

Mr. Shields (Athabasca): This is a legislative committee. You can't do it that way with a legislative committee.

[Translation]

Il y a là un problème cependant. En effet, puisqu'il existe à l'heure actuelle des conventions-cadres et des conventions de groupes dans le secteur de la fonction publique fédérale, il est extrêmement difficile d'obtenir un vote visant une question de la convention-cadre et un certain nombre de questions de la convention de groupe sans mener à terme l'ensemble du processus.

Mme Langan: Oui, à cause des incompatibilités.

M. Deans: Selon l'autre pratique qui a cours depuis plusieurs années, chaque partie consent à s'efforcer d'en arriver à une entente sur un ensemble de questions à une table donnée, pour créer un modèle. Cela n'est pas inhabituel. Évidemment, si les parties s'entendent à une table, je suppose que l'employeur souhaiterait que l'entente soit soumise au vote de ratification pour l'ensemble des tables. Cependant, puisqu'elle n'a pas été déposée à l'ensemble des tables, on peut se demander dans quelle mesure le procédé serait acceptable.

Mme Langan: Il se peut également que les questions diffèrent passablement d'une table à l'autre.

M. Deans: C'est tout à fait vrai. Les enseignants n'ont pas grand-chose en commun avec les gardiens de phare.

Mme Langan: En effet. La convention-cadre pourrait-elle être soumise au vote indépendamment des conventions en voie de négociation aux tables?

M. Deans: Non, pas d'après cette mesure législative.

Mme Langan: Cela me semble bien peu commode. Je ne voudrais certainement pas négocier dans ce genre de contexte.

M. Deans: Par ailleurs, j'ai bien l'impression que cette disposition va rester lettre morte.

Mme Langan: Pourquoi l'inclure, alors?

M. Deans: Je ne le sais pas, mais je ne prévois tout simplement pas de situation où on y aurait recours.

Mme Langan: Avant de nous livrer vos observations, vous nous avez dit que vous espériez que nous recommanderions que cet article ne soit pas adopté à l'heure actuelle.

M. Deans: En effet. Je crois que cela donnerait aux intéressés le temps voulu pour trouver des solutions. D'après moi, ce qui mérite d'être fait mérite d'être bien fait.

Mme Langan: Je suis d'accord. Je voudrais toutefois, à titre de députée qui en est à son premier mandat, vous demander s'il est déjà arrivé qu'un comité législatif recommande de ne pas adopter tel ou tel article d'un projet de loi?

M. Deans: Le président et le greffier seront probablement mieux placés pour vous répondre, mais je crois que le comité, dans son rapport au Parlement, peut faire toute recommandation qu'il juge opportune. Par contre, le Parlement peut choisir d'accepter ou non toute recommandation d'un comité.

Je ne connais pas de précédent. Le greffier ou le président pourront me corriger, le cas échéant, mais je crois que le comité a le pouvoir de recommander que l'adoption d'un article soit différée. Pour ce qui est de savoir si le Parlement accepterait la recommandation. . .

M. Shields (Athabaska): Cela ne se fait pas dans le cas d'un comité législatif comme le nôtre.

[Texte]

Mr. Deans: Yes, I wasn't sure.

Mr. Shields: You can't do it with a legislative committee; you can with a standing committee. I stand to be corrected, but in the legislative committee, we're here to examine the legislation and either pass it clause by clause or attempt to defeat it clause by clause.

Mr. Deans: I see. Then I suppose you would have to defeat it during the clauses, but make your view known.

The Acting Chairman (Mr. Fee): Mr. Shields' information is exactly the same as what the clerk gave.

• 1115

Ms Langan: Have you discussed this bill at all with Treasury Board?

Mr. Deans: No.

Ms Langan: Can you discuss it with Treasury Board before implementation?

Mr. Deans: I don't know whether I should discuss it with Treasury Board if that's where it came from, but—

Ms Langan: Harvie Andre might be the appropriate person.

Mr. Deans: In answer to the first question, no, I have not discussed it with the Treasury Board or with anyone else. Secondly, there's some question about the appropriateness. My job is multi-faceted, and therefore it is possible to seek my advice, bearing in mind the confidentiality of the oath I have taken. So, yes, it would be possible for the government to seek my advice. It is uncommon; it's unusual. It certainly is unusual in my experience.

Ms Langan: I'm trying to figure out where my notes are leading me here. I am just so frustrated. I wish we had this in writing because, as you may or may not know, Harvie Andre is coming to this committee this afternoon, and it would be very nice to have your analysis to put before him.

But the reference was made to proposed section 209.21—I think Mr. Nault referred to it—which is on maternity. I wanted to ask you a question about the public service benefit package. In my understanding, that is not discriminatory. It has the same benefits for a woman who's pregnant as it has for other workers. So it wouldn't be necessary to have that kind of clause that deals with the *Brooks v. Canada Safeway* decision on maternity leave.

Mr. Deans: I'm really torn. I must confess, as I said earlier, that I'm not familiar with the clause you're talking about. I'm told, however, that this particular matter is covered by the collective agreements and that everyone gets paid maternity leave—if that's what you're asking.

Ms Langan: Right. You guys are all under the collective bargaining process.

Mr. Deans: Yes.

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

M. Deans: Je n'en étais pas certain.

M. Shields: Un comité permanent peut le faire, mais pas un comité législatif. À moins que je ne me trompe, la tâche d'un comité législatif consiste à étudier une mesure législative et soit à l'adopter article par article, soit à tenter de la rejeter, article par article.

M. Deans: Je vois. Je suppose donc qu'il s'agirait de voter contre durant l'étude article par article, tout en veillant à faire connaître son opinion.

Le président suppléant (M. Fee): Les renseignements de M. Shields correspondent tout à fait à ceux qui ont été fournis par le greffier.

Mme Langan: Avez-vous discuté de ce projet de loi avec le Conseil du Trésor?

M. Deans: Non.

Mme Langan: Pouvez-vous en discuter avec le Conseil du Trésor avant la mise en oeuvre?

M. Deans: Je ne sais pas si je devrais en discuter avec le Conseil du Trésor si c'est de là qu'il provient, mais. . .

Mme Langan: C'est peut-être avec Harvie Andre qu'il conviendrait de le faire.

M. Deans: En réponse à la première question, non, je n'en ai discuté ni avec le Conseil du Trésor ni avec qui que ce soit. Deuxièmement, il y a lieu de se demander dans quelle mesure la chose serait convenable. Le poste que j'occupe comporte diverses facettes et il est donc possible qu'on sollicite mon opinion, tout en sachant que je suis tenu au secret par serment. Donc, en effet, il serait possible pour le gouvernement de me demander conseil. C'est inhabituel, cependant. Certainement d'après mon expérience.

Mme Langan: Je m'efforce de voir clair dans mes notes et leurs implications. C'est très frustrant. Il m'aurait été très utile d'avoir votre analyse par écrit pour pouvoir le soumettre à Harvie Andre, qui va comparaître devant le comité cet après-midi.

Il a été question de l'article proposé 209.21—je crois que c'est M. Nault qui en a parlé—qui porte sur la maternité. Je souhaite vous poser une question au sujet du régime d'avantages sociaux de la fonction publique. À ma connaissance, il n'est pas discriminatoire. Il comporte les mêmes avantages pour la femme enceinte que pour les autres travailleurs. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir un article qui tient compte de la décision visant le congé de maternité rendue dans l'affaire *Brooks c. Canada Safeway* en matière de congé de maternité.

M. Deans: Je ne sais trop quoi répondre. Je dois avouer, comme je l'ai fait plus tôt, que je ne connais pas l'article dont vous parlez. D'après ce qu'on me dit, cependant, cet aspect est prévu dans les conventions collectives et tout le monde a droit à un congé de maternité payé. C'est bien ce que vous me demandiez, n'est-ce pas?

Mme Langan: En effet. Vous êtes tous visés par le processus de la négociation collective.

M. Deans: Oui.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman.

[Text]

J'aimerais vous poser une question. Par rapport au projet fédéral actuellement sur la table, pourriez-vous nous dire quelle est la comparaison avec l'article 40 de la Loi sur les relations de travail en Ontario ou du Code de travail en Colombie-Britannique? Est-ce qu'ils ont une mesure, eux, concernant le vote?

Mr. Deans: I can't compare them for you because I haven't tried to make a comparison. But the distinction as I see it is that the regime the Canada Labour Code administers is an entirely different regime which does not have a designation process within it, or a managerial and confidential exclusion process, or a two-track choice for negotiation and the resolution of disputes.

So the Canada code deals with an entirely different regime. In the Canada code they would be dealing with employers that are quite at arm's length from the government, as opposed to here, where the employer is really an arm of the government, a part of the government, and operating on behalf of the government. But there is a whole host of differences. As far as the province of Ontario and other provinces are concerned, I confess to you that is not within my jurisdiction and I frankly haven't looked at it.

Mrs. Catterall (Ottawa West): Thank you very much. I'm sorry I had to miss your presentation, but I will read it very carefully.

I'm interested in your views on one thing. If we have to assume that the government wishes to proceed with this legislation, one area that concerns me greatly is the role of the Minister of Labour vis-à-vis the public service in determining that there should be intervention in the normal bargaining process and there should be a last offer put to a vote. Any cabinet minister is part of the government, which is the employer, and there's no way around that. It's a clear and evident conflict of interest to me.

• 1120

What would your views be on establishing your board as the body to decide whether the public interest requires that a last offer be put? Or do you see a way out of this at all?

Mr. Deans: Would I like to do it?

Mrs. Catterall: No, that wasn't the question.

Mr. Deans: The answer is no, I wouldn't like to do that. Do I think someone else would be better suited? The answer is also no. I think on balance that we are likely the best-suited body to do it. I make the point—I've made it publicly—that we are never under pressure from the government. I've told you this yourself. This government, and I take it any government, recognizes the necessity for impartiality and arm's length. They've actually pursued that with some vigour, I must say.

So I think on balance, if we were pushed, if push came to shove and there had to be a body that would be able to make the determination as to the appropriateness of having the vote taken, I don't know where else you would go. I mean, it would seem to me we would know more about the process than anyone else. I'm worried about doing it, mainly because it brings us into enormous conflict with the parties. We try very hard to avoid conflict with the parties if we can, in order to maintain our impartial role.

[Translation]

I would like to ask you a question with regard to the federal bill we have before us. Could you tell us how it compares with section 40 of the Ontario Labour Relations Act or with the British Columbia Labour Code? Do they have any provision concerning the vote?

M. Deans: N'ayant pas fait la comparaison, je ne suis pas en mesure de vous donner une réponse précise. Cependant, le régime du Code canadien du travail est tout à fait différent. Il ne comporte ni processus de désignation, ni processus d'exclusion des cadres ou des employés tenus au secret, ni le choix entre deux modes de négociation et de règlement de différends.

Le régime visé par le Code est tout autre. Selon le régime du Code, les employeurs sont indépendants du gouvernement. Ici, au contraire, l'employeur fait partie du gouvernement et agit en son nom. Il y a également toute une série d'autres différences. Pour ce qui est de la province de l'Ontario et d'autres provinces, je dois vous dire que cela ne relève pas de ma compétence et que je n'ai tout simplement pas étudié la question.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je vous remercie. Je m'excuse de ne pas avoir assisté à votre exposé. Je vais le lire très attentivement.

J'aimerais connaître vos opinions sur une question en particulier. Dans la mesure où nous pouvons supposer que le gouvernement souhaite faire adopter cette mesure, je m'inquiète vivement au sujet du rôle du ministre du Travail par rapport à la fonction publique, pour ce qui est de décider s'il est opportun d'intervenir dans le processus normal de négociation et de tenir un vote au sujet des dernières offres. Tout ministre fait partie du gouvernement, à savoir l'employeur, et cette réalité est incontournable. Il me semble donc évident qu'il y a un conflit d'intérêts.

Que pensez-vous de la proposition de faire de votre commission l'organisme chargé de décider s'il est dans l'intérêt public de tenir un vote de dernière heure? Ou, voyez-vous par ailleurs comment nous pourrions nous en sortir?

M. Deans: Est-ce que je souhaiterais en être chargé?

Mme Catterall: Non, ce n'était pas ma question.

M. Deans: La réponse est non, je ne souhaiterais pas le faire. Un autre organisme serait-il mieux placé pour le faire? Je crois que non. En effet, à tout prendre, j'estime que c'est notre organisme qui est le mieux placé pour le faire. J'ai déjà fait valoir—publiquement—que nous ne subissons jamais de pression du gouvernement. Comme je vous l'ai dit, le gouvernement actuel, comme tout gouvernement, il me semble, reconnaît la nécessité de l'impartialité et de l'indépendance. Le gouvernement a même fait des efforts considérables en ce sens.

J'estime donc que, en dernière analyse, si la chose était absolument nécessaire, s'il fallait qu'il existe un organisme qui soit en mesure de décider de l'opportunité de tenir le vote, alors je ne vois pas trop ce qu'on pourrait faire d'autre. Autrement dit, il me semble que nous serions ceux qui connaîtraient le mieux le processus. Ce qui m'inquiète surtout, c'est que le fait de prendre ce genre de décision nous expose à de graves différends avec les parties. Or, pour conserver notre impartialité, nous nous efforçons d'éviter les conflits avec les parties, dans la mesure du possible.

[Texte]

We could do it. I'd like to change the legislation, though, if that was going to happen. I'd like to have a look at putting some restrictions on the use so that we don't end up just making ourselves a part of the process, maybe part of the problem too.

Mrs. Catterall: I may come back to that if I have time. The other issue I wanted to ask your views on, and realizing that you haven't focused on the other part of the legislation. . .

Mr. Deans: No, I haven't.

Mrs. Catterall: As you know, the changes to conditions of work and so on are being made to the code and will not apply to the public service. At present, as Ms Langan pointed out, most of the benefits, most of the working conditions are established, but they're established in ad hoc ways, either through Treasury Board policy or manuals on this, or provisions in collective agreements. But they don't have the same force as those same provisions being contained in the Labour Code.

There is at least one and possibly two that are not contained in any policies at all with respect to the public service. One is with respect to pregnant or nursing women: the working conditions; the right to be assigned other duties, and so on, and how one is to be treated if other duties cannot be assigned.

Now, suppose in fact that we wanted to have those working conditions apply as a matter of legal right to the public service rather than as an ad hoc matter, because policies and contracts can be changed at any time. What would be the best way of doing it? Putting it under the occupational health and safety portion of the code? Or is there another mechanism?

Mr. Deans: Assuming that it was the desire of Parliament to do that, it could be done by separate legislation; it could be done under the occupational health and safety, with a provision for cross-referencing it to fall under one or another of different acts. There is a variety of ways of making sure that the public service receives the same fundamental coverage as is afforded all other employees in the private sector.

You don't have to rewrite it every time, in other words. You don't have to reproduce it in every act in order to get it into every act. All you have to do is say in the act in question that the provisions 1 through 50, or whatever the numbers, apply equally and should be applied to the Public Service Staff Relations Act and all matters falling within its purview.

You could easily enough find words to put it in. It can be done. The question really is a political question. The first question is not only can it be done, but do you want to do it? Then, how do you get it done?

• 1125

Mrs. Catterall: From the point of view of the board, would there be a preferable way of having it applied?

Mr. Deans: We will administer whatever act we are asked to administer, and however it is done we will administer it in accordance with the law.

[Traduction]

Nous sommes en mesure de le faire. Cependant, le cas échéant, j'aimerais pouvoir modifier la loi. J'aimerais étudier la possibilité de limiter le recours au vote, pour éviter que nous ne devenions tout simplement une partie du processus et, peut-être même alors, une partie du problème.

Mme Catterall: Je reviendrai peut-être sur cet aspect si j'en ai le temps. L'autre question que je voulais aborder avec vous, tout en constatant que vous n'avez pas fait porter votre attention sur l'autre partie de la mesure législative. . .

M. Deans: En effet, je ne l'ai pas fait.

Mme Catterall: Comme vous le savez, certaines modifications sont apportées au Code à l'heure actuelle en matière de conditions de travail et ainsi de suite. Elles ne s'appliquent pas à la fonction publique. À l'heure actuelle, comme l'a signalé M^{me} Langan, la plupart des avantages sociaux et des conditions de travail sont définis au cas par cas, soit dans la politique ou les manuels du Conseil du Trésor, soit dans des dispositions de conventions collectives. Cependant, les dispositions pertinentes n'ont pas la même force que les dispositions équivalentes du Code du travail.

Au moins une disposition, et peut-être même deux, ne sont contenues dans aucun énoncé de politique visant la fonction publique. La première vise les femmes enceintes ou les femmes à l'allaitement: elle a trait à leurs conditions de travail, au droit d'être affectée à d'autres tâches, et ainsi de suite, et aux mesures qui s'appliquent si l'employée ne peut être affectée à d'autres tâches.

Quelle serait la marche à suivre pour faire en sorte que ces conditions de travail aient force de loi dans la fonction publique au lieu de dépendre d'ententes ponctuelles, de lignes directrices et de conventions collectives qui peuvent changer à tout moment? Devrait-on les intégrer à la partie du Code qui porte sur la santé et la sécurité au travail? Y aurait-il un autre mécanisme?

M. Deans: Si c'est ce que souhaiterait le Parlement, cela pourrait se faire par une mesure législative distincte. On pourrait intégrer les dispositions pertinentes à la section sur la santé et la sécurité au travail, avec disposition de renvoi à un certain nombre d'autres lois. Il y a diverses façons de faire en sorte que la fonction publique jouisse, dans l'ensemble, de la même protection que l'ensemble des employés du secteur privé.

Autrement dit, il n'est pas nécessaire de tout reprendre chaque fois. Il n'est pas nécessaire d'intégrer la nouvelle disposition à toutes les lois pertinentes. Il suffit de préciser dans la loi que les dispositions 1 à 50, disons, sont d'application uniforme et visent tous les cas qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Il serait assez simple de trouver le libellé qui convient. C'est faisable. La vraie question est d'ordre politique. Il s'agit de savoir tout d'abord non seulement si la chose est possible, mais également si elle est souhaitable. Ensuite, on peut passer aux modalités de mise en oeuvre.

Mme Catterall: Dans l'optique de la commission, certaines modalités d'application seraient-elles préférables?

M. Deans: Nous allons administrer toute loi dont l'administration nous sera confiée et les modalités d'application, quelles qu'elles soient, seront conformes à la loi.

[Text]

Mrs. Catterall: Thank you.

Mr. Shields: Mr. Deans, have you done any polling of the membership to see what they wanted on the last vote, on the last offer?

Mr. Deans: Did I personally?

Mr. Shields: Your group, your organization.

Mr. Deans: No.

Mr. Shields: Have you done any polling to find out, or is this just strictly from the executive level?

Mr. Deans: As I am not speaking for anyone except this board, sir, I did not poll; neither would it be appropriate for me to poll the membership or the executive of anything. I haven't even spoken to them. I want to be clear about this. I have not discussed this with the employer. I have not discussed this with any of the unions involved. I don't do that. I am giving you the opinion of the board as an impartial body required to administer the law.

Mr. Shields: You suggested that if the final vote were to be given to the rank and file prior to a strike vote, or if the last offer was given, there could be a hundred things on the table—

Mr. Deans: Oh yes, or more.

Mr. Shields: But I am suggesting otherwise. I am suggesting that usually it doesn't hit a stalemate until you get back down to one or maybe two items. Everything else is agreed, that they are going to set it aside and so on, but this is a progressive. . . As I understand it—and maybe I'm wrong and I stand to be corrected—but I thought it was a progressive thing, and if everyone has agreed they are going to either set something aside for a later time or they are not going to do this one now. . . All the trade-offs are done until they get down to the last one or two things, and it is over these one or two things that usually a strike is called or a strike vote is taken.

Now, people come to vote, but the bargaining unit or the executive make a recommendation to the rank and file and say, reject it; you should go on strike. Often the rank and file membership do not even know what the final one or two things are that are in dispute.

I would suggest that what this legislation is attempting to do is to put some of the decision-making into the hands of the rank and file. As you know, if they cross a picket line, as we have seen happen before, some of these people have been blackballed by their union, their representatives. They can't participate. There are a number of things going on here that to me are very undemocratic.

It is a way of putting the decision-making to the rank and file. Our information, some of the information that I personally have received, is that people did not want to go on strike but were forced to because if they didn't, they would be in trouble. They were forced to come to demonstrations on the Hill. If they didn't, they were going to be marked and they would be in trouble.

These are the kinds of things that I am wondering about. How do you address that?

Mr. Deans: Maybe we are at the reason for the legislation now.

[Translation]

Mme Catterall: Merci.

M. Shields: M. Deans, avez-vous sondé les membres pour savoir ce qu'ils souhaitaient au sujet du dernier vote, des dernières offres?

M. Deans: Moi, personnellement?

M. Shields: Votre groupe, votre organisation.

M. Deans: Non.

M. Shields: Avez-vous fait des consultations ou s'agit-il des opinions de l'exécutif?

M. Deans: Je parle au nom de la commission et de personne d'autre. Je n'ai fait aucun sondage. D'ailleurs, il aurait été inconvenant de consulter les membres ou l'exécutif ou qui que ce soit. Je ne leur ai même pas parlé. Je tiens à dire clairement que je n'ai discuté de cela ni avec l'employeur, ni avec aucun syndicat. Ce n'est pas mon genre. Je vous livre l'opinion de la commission, qui est un organisme impartial chargé d'administrer la loi.

M. Shields: Selon ce que vous avez dit, il pourrait y avoir sur la table des centaines de questions au moment d'un vote sur les dernières offres qui précéderaient le vote de grève.

M. Deans: En effet, et même davantage.

M. Shields: Pourtant, je prétends le contraire. Je prétends que ce n'est habituellement que sur une ou deux questions, en définitive, que les positions sont irréconciliables. Les parties s'accordent progressivement sur toute une série de questions et conviennent d'en reporter certaines autres. D'après ce que je comprends, à tort ou à raison—il s'agit d'un processus progressif où diverses questions sont négociées jusqu'à ce qu'on en arrive à une ou deux questions épineuses qui peuvent motiver un vote de grève.

Lorsque les gens s'appêtent à voter, les représentants de l'unité de négociation ou l'exécutif recommandent aux membres de rejeter l'offre et de choisir la grève. Bien souvent, les membres ordinaires ne savent même pas quelles sont les quelques dernières questions épineuses qui opposent les parties.

Il me semble que la mesure à l'étude vise à remettre un certain pouvoir de décision entre les mains des syndiqués. Comme vous le savez, certaines personnes qui ont franchi les lignes de piquetage ont été ostracisées par leur syndicat, par ceux qui les représentent. Elles ne peuvent plus participer. Il y a là des agissements qui pour moi sont carrément antidémocratiques.

La mesure vise donc à donner un certain pouvoir de décision aux syndiqués. D'après certains renseignements que j'ai moi-même reçus, certaines personnes ne souhaitaient pas faire la grève mais ont été obligées de la faire sous la menace de représailles. Elles ont été obligées de participer à des manifestations sur la Colline, à défaut de quoi elles auraient été stigmatisées et se seraient attiré des difficultés.

Voilà des choses qui me laissent songeur. Comment pouvons-nous régler ce genre de problème?

M. Deans: C'est peut-être dans ce contexte que la mesure prend tout son sens.

[Texte]

Mr. Shields: I'm sorry.

Mr. Deans: Maybe we have gotten to why the legislation is before us.

Mr. Shields: I don't know if that is the only reason, but that's certainly how I feel.

Mr. Deans: I listened with great care. Let me say this to you, first of all, Mr. Shields. I agree with you that common sense would dictate that the way you have described the process is the way it should work. It isn't the way it works, however.

I don't deny that if it worked the way you are describing it, as it should, that it would be better. I think what you are saying is the way most people interpret how it should end up. That is not the way it works. You have many items.

In the last dispute I was directly involved in, in the public sector, there were—I think Mr. Tenace can correct me—I think close to 500 items on the table from the union and a couple of hundred items on the table from the employer. On the day of settlement, there was an ongoing flurry of dealing with items that had not yet even been discussed. There were literally hundreds of items that hadn't even been discussed yet.

• 1130

You have to think about it. You get a lot of people sitting around the table, but they don't talk to each other. I wish I could take you with me to see how collective bargaining works.

Mr. Shields: I understand what you're saying, but I guess what I'm pointing to is when it comes down to... You say on the day of settlement, but there's a day of breakdown too where they don't settle.

Mr. Deans: Yes. On the day of—

Mr. Shields: Just a minute.

Mr. Deans: I'm sorry.

Mr. Shields: The day of settlement is usually at a point where everything is narrowed down to one or two items. I don't think there are 100 items out there that people have not agreed upon, but there are one or two, usually at the very end.

Mr. Deans: No. I must say to you, sir—

Mr. Shields: You surprise me.

Mr. Deans: With all due respect, I wish it were that way, but it isn't. It really isn't. There are items too numerous to count still on the table. Remember that this contemplates that there will be an intrusion into the process at a date determined by a minister—let's assume by the cabinet, in practical terms. They're not any more sure of how far the process has gone in all of the items than anyone else is. It takes a lot of careful analysis to see what has been settled and what has been put aside, what has been signed off.

This legislation doesn't contemplate a vote on the last offer of the employer. That's not what this legislation does. What this legislation does is contemplate a vote on the last offer on all of the items in dispute. If it were just the last offer, it could be the five items that the employer has made an offer on. They're asking that the vote be taken on that which will result in a finality to the process.

[Traduction]

M. Shields: Pardon?

M. Deans: C'est peut-être la réalité que vous décrivez qui explique pourquoi cette mesure est devant nous aujourd'hui.

M. Shields: Je ne sais pas si c'est la seule raison, mais c'est certainement mon impression.

M. Deans: Je vous ai écouté attentivement. Permettez-moi de vous dire tout d'abord, monsieur Shields, que je suis d'accord avec vous pour dire qu'il serait raisonnable que le processus fonctionne comme vous l'avez décrit. Cependant, la réalité est tout autre.

Sans contredit, tout irait mieux si les choses se passaient comme vous le dites, comme elles devraient se passer. La plupart des gens voient l'aboutissement du processus de la même façon que vous. Or, ce n'est pas comme cela que ça se passe. Il reste encore de nombreuses questions à régler.

Dans le dernier conflit auquel j'ai participé directement, dans le secteur public, il y avait—M. Tenace me corrigera s'il y a lieu—pratiquement 500 revendications syndicales et quelques centaines de questions soumises par l'employeur. Le jour du règlement, on continuait à négocier des questions qui n'avaient jamais été abordées auparavant. Des centaines de questions n'avaient même pas encore été discutées.

Il faut retenir que tous ces gens assis autour de la table ne se parlent pas nécessairement. J'aimerais bien que vous puissiez m'accompagner pour constater la réalité de la négociation collective.

M. Shields: Je vous comprends, mais je m'efforce de faire valoir que lorsque le processus aboutit... Vous parlez du jour du règlement, mais il arrive aussi que les négociations soient interrompues, que rien ne puisse être réglé.

M. Deans: En effet. Le jour du... .

M. Shields: Une minute.

M. Deans: Je m'excuse.

M. Shields: Le jour du règlement, il reste habituellement une ou deux questions. Je ne crois qu'il subsiste une centaine de questions qui n'ont pas fait l'objet d'une entente: il en reste habituellement une ou deux, à la toute fin.

M. Deans: Non. Je dois vous dire, monsieur... .

M. Shields: Vous m'étonnez.

M. Deans: Avec tout le respect que je vous dois, j'aimerais bien qu'il en soit ainsi, mais ce n'est pas le cas. Pas du tout. Les questions qui restent à régler sont innombrables. Il ne faut pas perdre de vue que la mesure envisage l'intervention d'un tiers à une date que détermine un ministre—ou peut-être le cabinet, à toutes fins pratiques. Or, le cabinet ne connaît pas plus que quiconque l'évolution du processus dans toutes ses dimensions. Ce n'est que par une analyse laborieuse et attentive qu'on peut déterminer quels sont les points qui ont fait l'objet d'un règlement, quels sont ceux qui ont été reportés et quels sont ceux auxquels on a renoncé.

La mesure à l'étude ne prévoit pas un vote sur les dernières offres de l'employeur, mais plutôt sur les dernières offres visant l'ensemble des questions faisant l'objet d'un différend. S'il s'agissait tout simplement des dernières offres, le vote pourrait porter, disons, sur les cinq questions visées par les offres de l'employeur. On vise un vote qui mettra un terme au processus.

[Text]

Because the legislation is drafted as it is, it contemplates that any item that remains in dispute. . . It says «accept or reject the offer in respect of all matters remaining in dispute.»

Mr. Shields: You're suggesting that they change the wording.

Mr. Deans: No, I'm not suggesting that. I'm saying to you that there's a lot more to it than that. That does not take into account that «all matters remaining in dispute» at that particular point, which could be at any point in the process; it could be everything.

In the last round, Mr. Shields, if they had asked for a vote, you do understand, I'm sure, nothing had been settled, absolutely nothing. There hadn't even been discussion on most things, so there would have been a hundred items.

Can you imagine trying to get a positive vote, even on a reasonable offer, if you're dealing with a whole variety of occupational categories, and a group working someplace finds that absolutely nothing that they put on the table had been dealt with except that one item? You'd never get a positive vote.

The Acting Chairman (Mr. Parent): I'll give you one last question.

Mr. Deans: I'm sorry I take so long, but it's very complicated.

Mr. Acting Chairman (Mr. Parent): No problem. Go ahead, Jack.

Mr. Shields: You suggested that any time you get into a dispute, the ultimate weapon, I suppose, or the ultimate decision will rest with government and could be back-to-work legislation. Therefore, it follows then maybe we should take the right to strike away from the public service, number one, or have binding arbitration.

What choices do you have? I'd just like to know what are the alternatives. You've basically pointed out that this is not going to work, or it can't work; it's impossible to work. Is it binding arbitration we should have, or is it removing the right to strike? What is it that we should be doing?

Mr. Deans: In 1987 there was a series of negotiations undertaken. This government, the same government that's in power now, was in power then. Mr. Tenace here—the vice-chairman of the board—and he was the chief negotiator for the employer. I was involved in the mediation of that dispute. It was an elaborate, difficult, complicated dispute, but with good will and hard work we were able to effect a settlement and the matters got settled at the bargaining table.

• 1135

I say to you, Mr. Shields, that's really what happens most of the time. The process does work quite well most of the time. I don't deny, sir, that there will be people who are unhappy with certain things that occur. I don't deny that, on both sides. That

[Translation]

Compte tenu de son libellé, la mesure législative prévoit un vote sur toute question faisant l'objet d'un différend. . . Il est question en effet «d'accepter ou de rejeter les dernières offres. . . sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend. . .»

M. Shields: Proposez-vous une modification du libellé?

M. Deans: Non, ce n'est pas ce que je propose. Je prétends plutôt que la question est beaucoup plus complexe. À un moment donné, toutes ces «questions faisant toujours l'objet d'un différend» pourraient correspondre à l'ensemble des questions déposées sur la table.

Vous comprenez, j'en suis certain, monsieur Shields, que lors de la dernière série de négociations, si on avait demandé le vote, rien n'avait encore été réglé, absolument rien. La plupart des questions n'avaient même pas été abordées, de sorte que le vote aurait porté sur une centaine de questions.

Vous vous rendez bien compte à quel point il pourrait être difficile d'obtenir un vote favorable, même dans le cas d'offres raisonnables, si on a affaire à toute une gamme de catégories professionnelles et si tel ou tel groupe constate que pratiquement aucune de ses revendications n'ont été réglées. Il serait impossible d'obtenir un vote favorable.

Le président suppléant (M. Parent): Je vous accorde une dernière question.

M. Deans: Je m'excuse de parler si longtemps, mais c'est fort compliqué.

Le président suppléant (M. Parent): Ça va. Allez-y, Jack.

M. Shields: Vous nous dites que c'est le gouvernement qui détient l'arme ultime ou, si vous voulez, le pouvoir de décision ultime, en cas de conflit et que son dernier recours peut être une loi de reprise du travail. Par conséquent, nous devrions peut-être supprimer le droit de grève dans la fonction publique, ou encore imposer l'arbitrage obligatoire.

Quels choix s'offrent à nous? J'aimerais bien connaître les solutions de rechange. Vous nous avez dit ni plus ni moins que cette mesure ne va pas fonctionner, qu'elle ne peut pas fonctionner ou qu'elle est inapplicable. Alors, quelle est la solution: l'arbitrage obligatoire ou la suppression du droit de grève? Que devrions-nous faire?

M. Deans: En 1987, un certain nombre de négociations ont été entreprises. Le gouvernement actuel, celui qui est au pouvoir aujourd'hui, l'était également à cette époque. M. Tenace, ici présent,—le vice-président de la commission— agissait à titre de négociateur en chef pour le compte de l'employeur. Pour ma part, j'ai participé au conflit à titre de médiateur. Il s'agissait d'un conflit fort complexe et difficile mais, à force de bonne volonté et de travail acharné, nous avons été en mesure d'aboutir à un règlement et cela s'est fait autour de la table de négociation.

Monsieur Shields, c'est ce qui se produit la plupart du temps. Le processus fonctionne bien dans la plupart des cas. Je reconnais que certains ne seront pas heureux de ce qui se passe. Je ne le nie pas. Mais cela ne veut pas dire qu'il faut paniquer

[Texte]

unhappiness doesn't in itself necessitate that everybody leap to attention and run out and change the law. You have to look at the long history, and the long history is that it is not all that long in the public sector.

You remember there was the six and five legislation that was imposed, which restricted collective bargaining for a very long period of time. There was the back-to-work legislation most recently imposed that restricted collective bargaining. Even in the round previous, the one I was talking about, there were certain disputes that had to be resolved by back-to-work legislation and the introduction of an impartial arbiter into those disputes. I believe, if I recall correctly, penitentiaries may have been one of them. Certainly search and rescue was one of them, as I recall.

There is an ad hoc way of dealing with these things that really works quite well. I think we need to keep working at improving the relationships. The more people trust one another at the bargaining table, the better it is for the system. The more they are left to work things out, the better it is for the system.

If I were to be an adviser to government, and I could be held to be that at the moment, my advice to government would be—and I have given this advice, incidentally—stay as far away from the collective bargaining table as you can and let your designated employer, the Treasury Board, do your negotiating. Don't get involved if you can avoid it because it's fraught with problems once we get all of the political personages involved in the process. Now, I realize it's done with the best of intentions, but it's still nevertheless a real problem.

My view of it is this. The process works. The process works quite well. My experience and my reading of history tells me that rarely, notwithstanding how they might think about it, does the employer know the real wishes of the membership of the union better than the union executive. Yet over the years many employers say—and you've heard it said—well, we really know what our employees are thinking and that union doesn't really represent them. Put it to the test and 99 times out of 100, the union wins. That's just the reality. That's the history.

I suggest that the employer should confine itself to managing and to presenting the employer's view based on what's best for the employer. The union should be left to represent the membership. It may necessitate back-to-work legislation from time to time because there is no way to resolve it any other way, but the number of times that's happened... In your experience, Mr. Shields—you've been here a while—how many times have you actually moved back-to-work legislation that you can remember?

Mr. Shields: Three times.

The Acting Chairman (Mr. Parent): We are going to go to Ms Langan.

Ms Langan: Thank you.

My first question is, wouldn't it seem logical from your point of view for the government to seek the opinions of a body that will be administering an act to see if it's workable, not to ask their advice about whether they should have it or whether

[Traduction]

et modifier la loi immédiatement. Il faut étudier les faits antérieurs, ce qui s'est produit par le passé, et nous savons que ce genre de mesures n'existe pas depuis très longtemps dans la fonction publique.

Vous vous souviendrez de la mesure qui imposait des limites de 5 et 6 p. 100. Cette mesure a limité les négociations collectives pour une très longue période. On a récemment imposé une loi sur le retour au travail qui limitait la négociation collective. Même lors de la dernière série de négociations, dont j'ai parlé tout à l'heure, on a dû régler certains conflits en imposant une loi sur le retour au travail et en nommant un arbitre neutre. Si je me souviens bien, les employés des pénitenciers ont été touchés par une de ces mesures. Il en va de même pour les employés du secteur de la recherche et du sauvetage.

Il existe une façon relativement efficace de régler ce genre de problèmes au cas par cas. Je crois qu'il faut essayer d'améliorer les rapports entre les divers intervenants. Plus les gens qui sont à la table des négociations se font confiance, mieux les choses iront. Plus ils pourront régler les problèmes entre eux sans ingérence de l'extérieur, plus le système sera efficace intervenants.

Si j'étais conseiller auprès du gouvernement, et on pourrait dire que je le suis en ce moment, je lui dirais—et d'ailleurs je l'ai fait—de se tenir le plus loin possible de la table de négociations et de laisser l'employeur, le Conseil du Trésor, s'occuper des négociations. Qu'il ne se mêle pas des négociations si c'est possible parce que des problèmes de toutes sortes surgissent dès que des intervenants politiques participent au processus. Je sais qu'on fait tout cela avec les meilleures intentions du monde, mais le fait demeure que c'est un problème important.

Voici ce que je pense. Le processus fonctionne. Il fonctionne assez bien. L'expérience et l'histoire m'ont appris que, peu importe ses idées là-dessus, l'employeur connaît rarement mieux les désirs des syndiqués que les dirigeants syndicaux. Pourtant, au fil des ans, nombre d'employeurs ont dit—et vous avez entendus—, nous savons vraiment ce que nos employés pensent et le syndicat ne les représente pas vraiment. Vérifiez les faits et vous verrez que 99 fois sur 100, c'est le syndicat qui a raison. C'est un fait. C'est ce qui s'est produit et c'est ce qui se produira.

À mon avis, l'employeur devrait se contenter de diriger et de défendre ses propres intérêts. C'est au syndicat qu'on devrait laisser la tâche de représenter les syndiqués. Il faudrait peut-être à l'occasion adopter une loi de reprise du travail parce qu'il n'y a pas d'autre moyen de régler le conflit, mais cela s'est produit assez rarement... Monsieur Shields, vous êtes député depuis longtemps, à combien de reprises a-t-on eu recours à une loi de reprise du travail?

M. Shields: Trois fois.

Le président suppléant (M. Parent): Madame Langan.

Mme Langan: Merci monsieur le président.

D'après vous, ne serait-il pas logique que le gouvernement consulte l'organisme qui sera chargé de l'administration de la loi pour savoir si les mesures proposées sont réalisables; je ne dis pas qu'il faudrait demander à ces gens si on devrait adopter ou

[Text]

they shouldn't have it or what your opinion is philosophically or anything else, but whether or not it's workable, or at least to seek the advice of the administering body to find out the impact that proposed legislation might have so that they are going forward with legislation for which they know what the possible outcome will be if it indeed passes? Is that inappropriate to ask?

Mr. Deans: No. It's appropriate to ask.

Ms Langan: No, I mean for the government to ask you those questions.

Mr. Deans: No, it's appropriate to ask. In the best of all worlds, yes, sure, of course, the answer is that this is my forum. I do respond to Parliament and therefore this is where I should come to give my advice.

I would suggest to you if you ever get legislation dealing with our jurisdiction, get me there earlier rather than later in the process so you can pose the questions to others who come along rather than waiting until near the end.

• 1140

This is the appropriate forum. Government has the right to seek its advice from whomsoever it pleases.

Ms Langan: Yes, but I was asking—

Mr. Deans: No, I'm saying on anything. If it doesn't seek advice, I take it that it doesn't because it doesn't want it or it believes it already knows. This is where I should come. You are the appropriate people to judge my views and to report on them to Parliament, because I answer to Parliament. I think that is what the committee system was intended to do.

Ms Langan: It wouldn't be inappropriate—

Mr. Deans: If you were in government and you were the minister and you phoned me and said, "We are going to introduce some legislation. You are sworn to secrecy; however, we would like to get your input into it", what I think I would do is say, "Let me see it and let me tell you whether it's something I think I should advise you on before I commit myself". Remember, once my advice is given, then of course it is possible for any government to say legitimately that they have consulted me, which might put me in a very difficult position with the other side. So it is not as straightforward as it seems.

Ms Langan: Well, from time to time they should seek somebody's advice before they do things.

Mr. Deans: I take it they do.

Ms Langan: Could the public service staff relations be managed under the Canada Labour Code, understanding what that means to you people?

Mr. Deans: Anything can be done. Should it? No. The regimes are quite different. We do not perform anything like the same function as they perform.

The function performed by the Public Service Staff Relations Board or the chairman—

Ms Langan: I'm talking about the—

[Translation]

non une mesure en ce sens ou comment ils voient la chose, mais on devrait simplement les consulter pour savoir si c'est une proposition viable; il faudrait demander à l'organisme responsable quelle serait l'incidence éventuelle de la mesure proposée pour qu'on sache à quoi s'attendre une fois que la mesure entrera en vigueur. Est-ce que c'est trop demander?

M. Deans: Non. C'est une bonne idée.

Mme Langan: Le gouvernement ne devrait-il pas vous poser ces questions?

M. Deans: En effet, cela est souhaitable. Dans le meilleur des mondes, évidemment, je pourrais répondre que ma tribune est ici même. C'est au Parlement que je rends des comptes, et c'est donc à lui que je devrais offrir mes conseils.

Si vous avez l'intention d'adopter une mesure législative qui porte sur mon domaine de compétence, consultez-moi d'entrée de jeu au lieu d'attendre à la fin du processus.

C'est ici même que cela devrait se faire. Le gouvernement a le droit de demander des conseils à qui lui plaît.

Mme Langan: Oui, mais je voulais savoir. . .

M. Deans: Sur n'importe quelle question. S'il ne demande pas de conseil, c'est parce qu'il n'en veut pas ou qu'il croit qu'il sait déjà tout ce qu'il doit connaître là-dessus. C'est à ce moment-là que je devrais intervenir. Vous êtes en mesure d'évaluer mes opinions et de faire des commentaires à cet égard au Parlement, parce que j'ai des comptes à rendre au Parlement. Je crois que c'est l'objectif fondamental du système de comités.

Mme Langan: Il ne serait pas contre-indiqué. . .

M. Deans: Si votre parti était au pouvoir et que vous étiez un ministre et que vous me disiez: «nous allons déposer une mesure législative. Vous êtes sous le sceau du secret; cependant, nous voudrions savoir ce que vous en pensez», à ce moment-là, je dirais probablement, «laissez-moi lire le document puis je vous dirai si à mon avis je devrais vous faire connaître mon opinion». N'oubliez pas qu'une fois que j'ai donné mon opinion, le gouvernement peut dire en toute légitimité qu'il m'a consulté, ce qui me place dans une situation un peu précaire. Alors ce n'est pas aussi simple qu'on pourrait le croire.

Mme Langan: De temps à autre le gouvernement devrait consulter les gens avant de prendre des mesures.

M. Deans: Il le fait.

Mme Langan: Est-ce que les relations de travail dans la fonction publique pourraient être administrées dans le cadre du Code canadien du travail?

M. Deans: Tout est possible. Est-ce que c'est ce qu'on devrait faire? Je ne crois pas. Ces deux régimes sont bien distincts, nous ne faisons pas la même chose qu'eux.

Le Conseil des relations de travail dans la fonction publique ou son président. . .

Mme Langan: Je pensais plutôt à. . .

[Texte]

Mr. Deans: The trouble is that in the private sector the Canada board does certain things and the minister does certain things. When you combine those two things, with the exception of the parliamentary responsibilities, they are both vested in the chairman at the Public Service Staff Relations Board.

So I don't know, without still running two streams and administering them separately, how you would put them together into one, unless you were willing to give exactly the same rights to all people in the public service as are afforded to all people in the private sector. I venture the opinion, notwithstanding political alliances, that few governments would be willing to go that far.

Ms Langan: Saskatchewan has.

Mr. Deans: There are a few. I didn't say there are none, but there would be few.

Le président suppléant (M. Parent): Monsieur Saint-Julien.

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président. Une seule question.

Au cours des dernières années, les ministres du Travail ont tous fait voter des lois ordonnant la reprise du travail. Dans chaque cas, selon les ministres, l'intérêt public exigeait cette intervention du gouvernement.

On a lu ce matin, à la page 17 du mémoire de la CSN, et je cite:

La seule condition préalable à l'ordonnance de vote apparaissant au projet consiste en la détermination par le ministre que *l'intérêt public* requiert un tel vote.

Et à la page 18, selon la CSN:

La notion d'*intérêt public* n'est aucunement définie dans le projet de loi...

Ma question est la suivante: Pour les membres du Comité, j'aimerais obtenir de la part de la Commission, par votre intermédiaire, la définition de la notion d'*intérêt public*.

Mr. Deans: Do you mean in the public sector?

Public interest is yours to determine. You are elected, as I was. The determination of what is in the public interest has to remain with parliamentarians. You are answerable to the public; I am answerable to you. It is your function as a Parliament to decide on what is in the public interest in any dispute, since you represent the broad public interest.

Sometimes you seek advice from the courts on certain delicate matters, and sometimes even from us on certain things by virtue of references. However, in the final analysis it would be both inappropriate and impertinent for me to suggest that I ought to be able to determine what's in the public interest over your concerns.

I believe that it is right for Parliament to make that determination and to make it as it sees fit from time to time. That's a role for Parliament.

• 1145

Mrs. Catterall: So what you're saying is that to determine what's in the public interest—in other words, to determine when it's important to interfere in the normal collective bargaining process, the rights of workers and management and so on—based on the public interest, Parliament should decide.

[Traduction]

M. Deans: Dans le secteur privé le conseil fait certaines choses et le ministre aussi. Voilà le problème. Lorsque vous combinez les deux, à l'exception des responsabilités parlementaires, c'est le président du Conseil des relations de travail dans la fonction publique qui assume la double responsabilité.

Si on décide d'abandonner les deux régimes distincts et de charger un seul groupe de toutes ces responsabilités, je ne vois pas comment on pourrait procéder à moins de donner exactement les mêmes droits à tous les fonctionnaires qu'on donne aux gens qui travaillent dans le secteur privé. Peu importe leur orientation politique, à mon avis très peu de gouvernements pousseront les choses aussi loin.

Mme Langan: La Saskatchewan l'a fait.

M. Deans: Comme je l'ai dit, très peu de gouvernements le feraient. Je n'ai pas dit que personne ne le ferait.

The Acting Chairman (Mr. Parent): Mr. Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman. I have but one question.

Over the past few years, various ministers responsible for labour have tabled and enacted back-to-work legislation. In every single case, according to the ministers, public interest justified the government's intervention.

We read this morning, on page 17 of the CSN brief:

The only prerequisite to a vote on a back-to-work legislation is that the minister must determine that the public interest is at risk.

And then on page 18 of the same brief:

The notion of «public interest» is nowhere defined in the bill...

Here is my question: For the committee members' information, through you I would like the board to define what is meant by «public interest».

M. Deans: Dans le secteur public?

C'est à vous de déterminer ce qu'on entend par intérêt public. Tout comme moi vous avez été élus. C'est aux parlementaires qu'il revient de déterminer ce qui est dans l'intérêt du public. Vous avez des comptes à rendre au public; c'est à vous que je dois rendre des comptes. C'est votre rôle à titre de parlementaires de décider quel est l'intérêt public lorsqu'il y a un conflit, puisque vous représentez dans l'ensemble l'intérêt public.

Parfois vous consultez les tribunaux et même la commission lorsque vous êtes saisis de certaines questions délicates. Cependant, il ne serait pas approprié et il serait même déplacé que je propose de vous dire ce qui est dans l'intérêt du public.

Je crois que c'est le Parlement qui doit prendre cette décision selon les circonstances. C'est là le rôle du Parlement.

Mme Catterall: Ce que vous affirmez donc, c'est que c'est au Parlement de décider ce qui est de l'intérêt public, autrement dit, de déterminer quand il est important d'intervenir dans le processus normal de négociations collectives, de trancher quels sont les droits des travailleurs et quels sont ceux du patronat, tout cela en fonction de l'intérêt public.

[Text]

Mr. Deans: Absolutely.

Mrs. Catterall: And Parliament decides that when it passes back-to-work legislation.

Mr. Deans: That's one.

Mrs. Catterall: Secondly, you said that it would be inappropriate to put the public service under the Canada Labour Code or under the jurisdiction of the CLRB.

Mr. Deans: As things stand, it would not solve anything, since they would be administering two quite separate matters. To begin with, to whom would they report? The Minister of Labour is an integral part of the Canada Board.

Mrs. Catterall: That's right, but not a part of—

Mr. Deans: But not a part of ours.

Mrs. Catterall: That's right, and that's why the Minister of Labour should not be able to decide. It would be like the vice-president of General Motors deciding when its union should vote on its contract, because the Minister of Labour is an officer of the corporation of the Government of Canada, which is the employer.

Mr. Deans: Even with the best intentions, it would put that decision in question; that's all. It doesn't mean that they would have done anything wrong; it just means that it would be questioned.

The Acting Chairman (Mr. Parent): Colleagues, I'd like to thank you for appearing before this committee today. Of course you'll permit the chairman to make an observation.

For the time being, nothing seems to have changed very much, Mr. Deans, from the days when we were in Parliament together. It's nice to see you here again, sir.

Mr. Deans: Thank you very much. I actually enjoy coming to the committee.

The Acting Chairman (Mr. Parent): This committee will reconvene here at 3:30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1530

The Chairman: I see a quorum present for hearing witnesses, and I understand more members will be coming.

We are very happy this afternoon to have the minister responsible for Canada Post. His statement has been distributed to the members. Minister Andre, perhaps you'd like to begin your testimony.

Hon. Harvie Andre (Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons): Thank you very much, Mr. Chairman. I welcome the opportunity to appear before the committee and comment on Bill C-101, an act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

As the minister responsible for Canada Post Corporation, I am sorry to say I have seen a fair share of labour conflict. You may recall that since the post office department was incorporated in 1982, there have been four strikes at Canada Post.

[Translation]

M. Deans: C'est tout à fait cela.

Mme Catterall: Et c'est au Parlement d'en décider quand il promulgue une loi de reprise du travail.

M. Deans: C'est une façon de le faire.

Mme Catterall: Vous disiez également que la fonction publique ne devrait pas relever du Code canadien du Travail ou du Conseil canadien des relations de travail, que ce ne serait pas approprié.

M. Deans: Dans l'état actuel des choses, cela ne résoudrait rien, puisqu'ils administreraient deux domaines complètement distincts. Pour commencer, à qui feraient-ils rapport? Le ministre du Travail fait partie intégrante du Conseil canadien des relations de travail.

Mme Catterall: C'est exact, mais il ne fait pas partie. . .

M. Deans: Mais il ne fait pas partie de nous.

Mme Catterall: C'est exact, et c'est pourquoi le ministre du Travail ne devrait pas avoir de décision à prendre. C'est comme si le vice-président de General Motors décidait quand le syndicat là-bas devrait se prononcer sur sa convention collective, car le ministre du Travail est un dirigeant de cette entité qui s'appelle le gouvernement du Canada et qui est l'employeur.

M. Deans: Avec les meilleures intentions du monde, cela remettrait cette décision en question, voilà tout. Cela ne signifierait pas pour autant qu'ils ont mal agi, simplement que cela pourrait être mis en cause.

Le président suppléant (M. Parent): Chers collègues, je vous remercie d'avoir comparu aujourd'hui devant notre comité. Vous permettez sans doute au président de faire une observation.

Pour le moment, monsieur Deans, rien ne semble avoir beaucoup changé par rapport au temps où nous étions ensemble au Parlement. Il fait bon vous revoir ici, monsieur.

M. Deans: Merci beaucoup, monsieur le président, c'est un vrai plaisir pour moi.

Le président suppléant (M. Parent): Le comité reprendra ses travaux cet après-midi, à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Nous avons atteint le quorum pour entendre les témoins, et on m'a dit que d'autres membres ne vont pas manquer d'arriver.

Nous sommes très heureux d'avoir parmi nous, cet après-midi, le ministre responsable de la Société canadienne des postes. Les membres du comité ont déjà reçu le texte de sa déclaration. Monsieur le ministre, vous avez la parole.

L'honorable Harvie Andre (ministre d'État et leader du gouvernement à la Chambre des communes): Je vous remercie, monsieur le président. Je suis heureux que le comité m'est invité à vous parler du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

À titre de ministre responsable de la Société canadienne des postes, j'ai malheureusement connu ma juste part de conflits de travail. Vous vous rappellerez peut-être que la Société canadienne des postes a connu quatre grèves depuis sa transformation de 1982 en société d'État.

[Texte]

In 1987 there were two, the first by the Letter Carriers Union and the second by the Canadian Union of Postal Workers. In 1988 there was a national postal strike by members of the Public Service Alliance of Canada. Most recently in 1991, the government legislated the return to work of CUPW members to end a strike.

It is always disappointing when parties are unable to address issues without confrontation and work disruption. In those cases, the government has a responsibility to protect the interests of the Canadian public.

The 1991 labour disruption highlights how costly industrial conflict is to employers, employees and the community as a whole. It is very encouraging to this government and to all Canadians that management and labour at Canada Post have come to realize this. In fact, they are working together quite well at the moment.

The government's ultimate responsibility is to balance the public interest against the most damaging effects of labour conflict. In my view, the proposed directed vote on the employer's last offer will help reduce that conflict by providing for an added mechanism to assist in the settlement of collective bargaining disputes.

This amendment to the Labour Code would encourage unions and employers to bargain in the best interests of employees. It would allow both parties to know what employees really want and act accordingly. It would also permit striking workers to be advised of the details of a contract offer and make informed decisions based on fact, not rhetoric. It's a needed safety valve in the traditional tension in bargaining.

Of course, the proposed amendments would only be applied in those cases where the public interest is affected. The changes will encourage a progressive labour-management climate and promote harmony in the workplace.

That is the conclusion of my comments, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Parent.

Mr. Parent: Mr. Minister, thank you for coming today to be with us. I was wondering, Mr. Minister, if you have had any discussions with the Minister of Labour respecting the amendment to part I on the directed vote issue? If so, could you maybe give us some of the details?

Mr. Andre: Well, of course, this was a matter of cabinet discussion. We had lots of discussions on it. I am not at liberty to go into the details. Let me tell you in part the genesis of this.

I think it was last year when the Toronto transit system was on strike.

Mr. Parent: It was closed last year, yes.

Mr. Andre: Maybe a little longer than that; maybe a year and a half. Anyway, the Toronto transit system was on strike and it became a very difficult situation.

• 1535

The New Democratic Government of Ontario used provisions in the Ontario labour law to cause a vote by the membership directly on the last offer on the table. The membership agreed to the last offer, agreed to that provision, and the strike ended.

[Traduction]

En 1987, il y en a deux: une de l'Union des facteurs du Canada, et l'autre du Syndicat des postiers du Canada. En 1988, les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada ont déclenché une grève nationale. Et très récemment, en 1991, le gouvernement a dû légiférer pour ordonner le retour au travail des membres du SPC et mettre fin à leur grève.

Il est toujours décevant de constater que les parties sont incapables de régler les problèmes sans confrontation et perturbations du travail. Dans ces cas-là, il incombe au gouvernement de protéger les intérêts du public canadien.

Le conflit du travail de 1991 a démontré à quel point les conflits industriels peuvent être coûteux pour les employeurs, les employés et l'ensemble de la collectivité. Le gouvernement et tous les Canadiens sont très encouragés de voir que la direction et les travailleurs de la Société canadienne des postes ont fini par le comprendre et travaillent maintenant ensemble.

L'ultime responsabilité du gouvernement est de réaliser un juste équilibre entre l'intérêt public et les effets les plus dommageables des conflits du travail. À mon avis, le vote dirigé proposé dans la dernière offre patronale aidera à réduire ces conflits en ajoutant un mécanisme de plus pour aider à régler les conflits de la négociation collective.

La modification au Code du travail inciterait les syndicats et les employeurs à négocier au mieux des intérêts des employés. Elle permettrait aux deux camps de savoir ce que les employés veulent vraiment et d'agir en conséquence. Elle permettrait également aux grévistes d'être mis au courant des détails d'une offre de contrat et de prendre des décisions éclairées fondées sur les faits plutôt que sur les beaux discours. C'est une soupape de sécurité nécessaire pour les tensions qui naissent traditionnellement de la négociation.

Bien sûr, les modifications proposées ne s'appliqueraient que dans les cas où l'intérêt public est mis en cause. Les changements favoriseront un climat syndical-patronal progressiste et seront propices à l'harmonie en milieu de travail.

Ceci conclut mes remarques, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, Monsieur Parent.

M. Parent: Merci d'être venu aujourd'hui, monsieur le ministre. Je me demandais si vous vous étiez entretenu avec le ministre du Travail sur l'amendement à la partie I concernant la question du scrutin ordonné par le ministre? Dans l'affirmative, pourriez-vous peut-être nous en parler un peu plus longuement?

M. Andre: Ces discussions, fort nombreuses, ont eu lieu en conseil des ministres et il ne m'est donc pas permis de vous en donner des détails, mais je peux vous exposer en partie quelle est l'historique de cette question.

C'est l'an dernier, si je ne me trompe, que le réseau de transport de Toronto s'est mis en grève.

M. Parent: Effectivement, il y a eu arrêt de travail l'an dernier.

M. Andre: Il y a peut-être un peu plus longtemps de cela, un an et demi. Quoi qu'il en soit, il y a eu grève des transports de Toronto, ce qui a engendré bien des problèmes.

Le gouvernement néo-démocrate de l'Ontario a invoqué des dispositions du droit du travail de l'Ontario pour amener les membres des syndicats à voter directement sur les dernières offres patronales; le vote a eu lieu, les offres ont été acceptées et la grève a pris fin.

[Text]

Up to that point in time it was very difficult to find an end, because as frequently happens in a bargaining situation, the union leaders had committed to membership to seek a certain level of benefits and provisions. The last offer did not reach all their objectives. They felt they would be betraying a commitment they had made by acquiescing to that last offer.

On the other hand, management felt they couldn't go any further in terms of the offer without jeopardizing the economic welfare of the transportation authority. That was a case where the offer in fact was acceptable to the majority of the employees when they had a chance to express their views directly through secret ballot, and it ended the strike. So it struck me that was a tool we could usefully have in the Canada Labour Code since it had demonstrably been very useful in Ontario in that circumstance. Having it available at the federal level seemed to make common sense.

Admittedly not every situation is amenable to using that; far from it. This is not the magic potion that is going to end strikes. No such thing. But it clearly, demonstrably in those circumstances, helped end a difficult situation. I thought it should be in the Canada Labour Code and so advocated and was able to convince my cabinet colleagues that it was the appropriate thing to do. It's instructive that subsequent to that the Ontario government went through major changes to their labour legislation, quite controversial changes as a matter of fact. They did not change this provision.

Mr. Parent: I understand that B.C. and Alberta and I think Saskatchewan have the same kind of legislation. Is that true?

Mr. Andre: That's my understanding as well.

Mr. Parent: When the minister appeared before us, we asked him to define, if I can use your term in paragraph 6, and I quote:

The government's ultimate responsibility is to balance the public interest against the most damaging effects of labour conflict.

We asked the minister when he came if he could define for us what that meant—“the public interest”. I wonder if you might give us your thoughts on that.

Mr. Andre: I would define it as generally where third parties are bearing a significant economic cost as a result of the disruption. That is, if a strike involves an employer and employee, it is a kind of economic warfare. They've taken each other to the brink and they're trying to inflict economic damage on each other to the point where finally one side acquiesces or they both become so weak that they reach some accord. It's an over-simplification, really, but that's basically what you're talking about.

When third parties are bearing significant economic costs as a result of that, then I think governments have an obligation to step in and say hold it. In that reflection, we've done it, for example, in railway strikes. In my 21 years, maybe 3 times

[Translation]

Il était très difficile, jusqu'à ce moment-là, de mettre fin à une telle situation, car comme il arrive souvent dans les négociations collectives, les chefs syndicaux avaient pris l'engagement envers leurs membres d'exiger certains avantages et certaines conditions. La dernière offre ne répondant pas à toutes leurs attentes, les dirigeants syndicaux auraient eu l'impression, en l'acceptant, de faillir à leur engagement.

Par ailleurs, le patronat considérait ne pas pouvoir proposer davantage sans compromettre l'assise économique de la régie des transports. L'offre, en l'occurrence, s'avéra acceptable pour la majorité des employés quand ceux-ci ont pu exprimer directement leur opinion par scrutin secret et la grève a ainsi pris fin. Cette disposition s'étant avérée si efficace dans le cas de l'Ontario, il m'a semblé qu'il serait bon de l'insérer dans le Code canadien du travail, où elle pourrait se révéler fort utile au niveau fédéral.

Je reconnais qu'elle ne saurait être utilisée en toutes circonstances, loin de là; ce n'est pas la panacée qui mettra fin à toutes les grèves. Il n'existe pas de recette magique pour cela, mais dans les circonstances, cette disposition a permis de sortir d'une impasse. J'ai donc préconisé son incorporation au Code canadien du travail et j'ai su convaincre mes collègues du Conseil des ministres du bien-fondé de cette proposition. Il convient de faire remarquer que le gouvernement ontarien, par la suite, a apporté des modifications en profondeur à son droit du travail, modifications qui ont d'ailleurs soulevé beaucoup de controverse. Cette disposition n'a pas été modifiée.

M. Parent: Il semblerait que la Colombie-Britannique, l'Alberta et, si je ne me trompe, la Saskatchewan, ont le même genre de loi. Est-ce exact?

M. Andre: C'est également ce que je crois savoir.

M. Parent: Quand le ministre a comparu devant nous, nous lui avons demandé de nous donner une précision, si vous me permettez de reprendre vos propres termes au paragraphe 6 de votre allocution:

L'ultime responsabilité du gouvernement est de réaliser un juste équilibre entre l'intérêt public et les effets les plus dommageables des conflits du travail.

Nous avons demandé au ministre, quand il a comparu devant nous, de nous préciser ce qu'il entendait par «l'intérêt public». Pourriez-vous nous dire, vous-même, ce que vous entendez par là?

M. Andre: Quand, à la suite de perturbations du travail, des parties tierces se voient durement touchées dans leurs intérêts économiques, je considère qu'il y va de l'intérêt public. En effet, quand une grève met aux prises l'employeur et l'employé, c'est une sorte de conflit économique où chacun essaie d'entraîner l'autre au bord du gouffre et de lui infliger des pertes au point où de deux choses l'une: ou bien l'une des parties cède, ou bien toutes deux, exsangues, finissent par consentir à un accord. J'ai peut-être simplifié la chose à l'extrême, mais c'est essentiellement à cela que revient un conflit du travail.

Mais lorsque des tierces parties en pâtissent, le gouvernement, je crois, a le devoir d'intervenir et d'y mettre bon ordre. C'est ce que nous avons fait, dans cet ordre d'idées, pour les grèves des chemins de fer. Dans les 21 ans où je suis en

[Texte]

railway strikes have cut off grain transportation in particular, and it was felt that farmers were bearing a tremendous cost as a result of this labour disruption and parliaments were called on to end the strikes.

We've done it in the post office where the costs to the general economy, to small businesses in particular that rely on the mail for invoicing and receiving funds and supplies and so on, were getting very, very high and it was inappropriate that they continue to suffer the economic consequences of this dispute between the Canada Post Corporation and its unions.

• 1540

It's that general kind of thing. You can't put an explicit, hard-core definition that you can program into the computer so it would tell you every time which way to go. That would be my rough definition.

Mr. Parent: We had testimony from our witnesses. It's fair to say that most from the labour side said they were not consulted on the direct vote. I think the Canadian Labour Congress and Madam Riche said it was sort of mentioned over a cup of tea but there were no great consultations. Yet just recently Harold Dunstan of Canada Post came before the committee, and I stand to be corrected, Mr. Chairman, but my understanding is that he said Canada Post, through him, was asked for its input on the direct vote. If he was asked, how come representatives for the workers were not asked? Do you know anything about that?

Mr. Andre: No, I don't, but I would be quite surprised at any suggestion that this was a bolt out of the blue, a total surprise, a shocking development or anything like that. I don't know to what extent the CLC is involved in the policy development chain within the Department of Labour.

Certainly I talked to the post office about the impact. Certainly there was input from Treasury Board officials who have responsibility for the public service unions. Certainly there is recognition that it's a tool one would have to use carefully, that there would be many situations where it would become very, very difficult to use by virtue of the geographical distribution of people involved. You can well understand all of those concerns were brought up.

I am not shocked that labour leaders don't enthusiastically endorse this, because I understand to some degree they might view it as reducing their authority.

Mr. Parent: I don't want to put words in your mouth, but am I to understand that you just said, I think, that you talked to Canada Post about the direct vote.

Mr. Andre: Me.

Mr. Parent: You yourself.

Mr. Andre: Yes.

Mr. Parent: Did you, as the minister, talk to the people representing the unions of Canada Post about this?

[Traduction]

politique, il est peut-être arrivé à trois reprises que les grèves des chemins de fer empêchent, en particulier, le transport des céréales; considérant que les agriculteurs subissaient des pertes très lourdes en raison de la perturbation des transports, les gouvernements sont intervenus pour y mettre fin.

Nous l'avons également fait pour la grève des postes qui infligeait des pertes considérables au public, en particulier aux petites entreprises qui dépendent du courrier pour les factures, les paiements et les fournitures. Il nous a semblé injuste de continuer à leur faire porter le fardeau économique d'un conflit du travail entre la Société canadienne des postes et ses syndicats.

C'est ainsi que je conçois, dans l'ensemble, l'intérêt public: impossible d'en donner une définition précise qui permettrait automatiquement de décider quand ce facteur intervient, mais c'est là l'idée que je m'en fais.

M. Parent: Vous avez entendu nos témoins et vous savez que la plupart de ceux qui étaient du côté des travailleurs vous ont dit qu'ils n'avaient pas été consultés sur cette question du scrutin ordonné. Le Congrès du travail ainsi que M^{me} Riche ont dit qu'il en avait été question, autour d'une tasse de thé, mais qu'il n'y avait pas eu de vraies consultations. Mais tout récemment Harold Dunstan, de la Société canadienne des postes, a comparu devant le comité; il a dit, si je ne me trompe, monsieur le président, que par son entremise, on avait demandé à ladite société son opinion sur le scrutin ordonné. Si on lui a demandé son opinion, comment se fait-il qu'on ne l'ait pas demandé aux représentants des travailleurs? Êtes-vous au courant?

M. Andre: Non, je ne le suis pas, mais je serais fort surpris qu'il s'agisse là d'une question qui est apparue comme un cheveu sur la soupe, d'un fait qui a pris tout le monde au dépourvu. Je ne sais pas dans quelle mesure le Congrès du travail participe à l'élaboration de politiques au sein du ministère du Travail.

Je me suis certainement entretenu avec les représentants de la Société canadienne des postes sur les effets que cette mesure aurait, et les représentants du Conseil du Trésor, responsables des syndicats de la fonction publique, ont certainement donné leur avis. Il est généralement reconnu que c'est là un outil dont il convient de se servir avec précaution, qu'il existe beaucoup de situations où il serait d'un emploi difficile en raison, par exemple, de la répartition géographique des gens concernés. Vous comprendrez certainement que toutes ces questions ont été débattues.

Je ne m'indigne nullement du manque d'enthousiasme des dirigeants syndicaux devant cette disposition, car je comprends, dans une certaine mesure, qu'ils y voient une atteinte à leurs pouvoirs.

M. Parent: Je ne voudrais pas vous faire dire ce que vous n'avez pas dit, mais il me semblait que vous disiez tout à l'heure vous être entretenu avec les représentants de la Société canadienne des postes sur le scrutin ordonné.

M. Andre: Moi-même?

M. Parent: Oui, vous-même.

M. Andre: Oui.

M. Parent: En tant que ministre, vous en êtes-vous entretenu avec ceux qui représentent les syndicats de la Société canadienne des postes?

[Text]

Mr. Andre: No. As I say, the genesis of the idea was the experience in Ontario with the transit workers. It's a year and a half ago in Ontario; it's coming back to me now. My experience with the strikes at Canada Post and everything that happened caused me to be attuned to and very interested in what we could do to reduce the frequency of strikes, because the history of Canada Post has been terrible.

I really thought we had a negotiated agreement in 1991. I was quite surprised when we ended up with a strike. It just seemed like a total waste, and it was almost like people got locked into it because this is the way things had always occurred at Canada Post; you always had a strike.

So when this came up, I said, gee, that sounds like a good idea; discuss it with Canada Post. Is that something we could consider with Harold Dunstan in particular, who is the labour relations expert there? Yes, I did. I brought it forward as a suggestion, and after discussion and the usual kind of policy analysis that goes on in government it was brought forward as amendments to the act.

It is one of my responsibilities as a minister of the Crown to bring forward policy suggestions to the government.

• 1545

Mr. Parent: Do I have time for another question?

The Chairman: We will be getting a second round.

Just to clarify your question, the clerk has pointed out that the answer by Mr. Dunstan to the question from Joy Langan was:

FETCO was asked by the Minister of Labour what our views were, and we did give the minister our views. We wrote a letter to the minister explaining what we understood had been said to us.

Mr. Parent: Therefore, the question was in order.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: Thank you.

Thank you for coming, Mr. Andre. I was delighted when I heard you were coming, because I understand you don't often in your role as minister responsible for Canada Post get called to committees. I am sure you are delighted to be here today.

First of all, would you be shocked that the chairman of the Public Service Staff Relations Board doesn't think this clause is workable under the Public Service Staff Relations Act?

Mr. Andre: No, not particularly. I understand the difficulty that would be entailed, for example, in regard to PSAC and so on, because of who is covered and how diverse, and so on and so forth. I understand the very practical problems there might be applying it in certain circumstances, so that doesn't shock me.

Ms Langan: Does it make sense, then, to have it in the Public Service Staff Relations Act?

[Translation]

M. Andre: Non. Comme je l'ai déjà dit, nous nous sommes inspirés de la grève des transports en Ontario, qui a eu lieu il y a un an et demi, je m'en souviens maintenant. Avec l'expérience que j'avais des grèves à la Société canadienne des postes, j'en suis venu à vivement m'intéresser à ces questions et à me demander ce que nous pourrions faire pour diminuer la fréquence des grèves, car la Société canadienne des postes a constitué, à cet égard, un exemple particulièrement funeste.

En 1991, je pensais vraiment que nous étions parvenus à une entente négociée et j'ai été pris par surprise lorsque la grève a éclaté. J'y voyais un gâchis total. On semblait penser qu'il n'y avait pas d'autre issue, c'était toujours ainsi que les choses se passaient à la Société canadienne des postes, tout finissait toujours par une grève.

C'est pourquoi l'intervention du gouvernement ontarien m'a paru une bonne idée, et je me suis dit, discutons-en avec la Société canadienne des postes. Serait-ce une chose à envisager, en particulier avec Harold Dunstan, qui en est le spécialiste des relations du travail? Je lui ai donc proposé la chose et après discussion et analyse politique du genre qui se pratique au gouvernement, cette proposition a pris la forme d'amendement à la loi.

En tant que ministre d'État, l'une de mes attributions est de présenter au gouvernement des propositions de politique.

M. Parent: Me reste-t-il du temps pour une autre question?

Le président: Vous pourrez en poser une au deuxième tour.

Un simple éclaircissement: le greffier me fait connaître la réponse de M. Dunstan à la question posée par Joy Langan:

Le ministre du Travail a demandé à l'ETCOF ce qu'elle en pensait et nous lui avons dit. Nous avons adressé au ministre une lettre exposant ce que nous avons compris de la proposition.

M. Parent: Tout était donc en ordre.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Je vous remercie.

J'ai été très heureuse d'apprendre que vous veniez, monsieur Andre, car je crois savoir qu'en tant que ministre responsable de la Société canadienne des postes, vous n'êtes pas souvent convoqué devant un comité. Je suis sûre que vous êtes heureux d'être ici aujourd'hui.

Tout d'abord, seriez-vous choqué d'apprendre que le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ne pense pas que cette clause soit applicable dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique?

M. Andre: Non, pas particulièrement. Je comprends quelle est la difficulté qui en résulterait, par exemple, pour l'Alliance de la fonction publique, entre autres, en raison de la diversité de la situation de ceux qui relèvent ou non de cette loi, entre autres facteurs. Je comprends également quels sont les problèmes d'ordre tout à fait pratique qui pourraient se poser à appliquer cette disposition dans certaines circonstances, de sorte que cette opinion ne me choque nullement.

Mme Langan: Quelle est alors l'utilité de l'incorporer à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique?

[Texte]

Mr. Andre: Sure. It is not required that it be imposed.

Ms Langan: If it is not workable, why would it work?

Mr. Andre: I didn't agree that it is not workable generally. It certainly would be—

Ms Langan: No, no. He made the comment for under the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Andre: But Canada Post, for example, is under the Canada Labour Code, the labour relations board.

Ms Langan: I am not at this point talking about the Canada Labour Code. It is also, in this bill, being introduced into the Public Service Staff Relations Act.

My question is to you as a cabinet minister, because you happen to be the only one in the room right now. If it is not workable, and I think there was quite a compelling argument put forward to us today by the chairman of the Public Service Staff Relations Board, wouldn't it be better to hold back on this part of the bill until we can have a look at the workability of it, rather than pass some legislation that might be impossible to implement? I am not talking about the Canada Labour Code part now; I am talking about the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Andre: I understand. I am not as well briefed—

Ms Langan: Maybe it is an unfair question.

Mr. Andre: —or not as much of an expert in terms of that aspect.

Thankfully, we haven't had a lot of it, but I could certainly envision all air traffic controllers, for example, as being one—

Ms Langan: But that is not under the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Andre: —particular union that could be applied. I could envision certain locals under the Public Service Alliance going on strike and this being appropriate.

As I say, I don't view this as a universally applicable silver bullet that does wonders for every labour situation; far from it. But it can't do any harm if it is not applied, and it wouldn't be applied if it is impractical. And that could be determined—

Ms Langan: But why would we introduce it if it is not practical?

Mr. Andre: Because it is practical in a lot of circumstances.

Ms Langan: But what I am trying to say is, if it is not practical under the Public Service Staff Relations Act—and I am not saying it isn't; I am saying that the chairman of the Public Service Staff Relations Board tells us it is not practical—would you be willing to at least look at his presentation and consider the merit of what he had to say?

[Traduction]

M. Andre: C'est que rien n'exige que cette disposition soit appliquée.

Mme Langan: Et si elle n'est pas applicable, quelle est son utilité?

M. Andre: Je n'ai pas dit qu'elle n'était jamais applicable. Ce serait certainement... .

Mme Langan: Non, le président de cette commission a affirmé cela pour la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Andre: Mais la Société canadienne des postes, par exemple, relève du Code canadien du travail, de la Commission des relations du travail.

Mme Langan: Je ne parle pas ici du Code canadien du travail. Cette disposition est également introduite, par ce projet de loi, dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Ma question s'adresse à vous en tant que ministre du Cabinet, car à l'heure actuelle, vous êtes le seul d'entre eux ici présent. Si cette clause n'est pas applicable—comme le soutenait aujourd'hui devant nous, de façon convaincante, le président de la Commission des relations du travail dans la Fonction publique—ne vaudrait-il pas mieux réserver cette partie du projet de loi jusqu'à ce que nous ayons pu examiner les conditions d'applicabilité, au lieu d'adopter une clause qui risque de s'avérer inutilisable? Je ne parle pas maintenant du Code canadien du travail, mais bien de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Andre: Je comprends, mais je n'en sais peut-être pas autant. . .

Mme Langan: Il n'est peut-être pas juste de poser cette question.

M. Andre: . . .qu'un spécialiste sur cet aspect du projet de loi.

Nous n'avons heureusement pas souvent connu de conflits de ce genre, mais je peux certainement envisager que tous les contrôleurs aériens, par exemple, constituent. . .

Mme Langan: Mais leur cas ne relève pas de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Andre: . . .un syndicat auquel cela pourrait être appliqué. Il en va de même pour certaines sections locales de l'Alliance de la fonction publique qui pourraient se mettre en grève, et cette disposition serait appropriée.

Comme je le disais déjà, je ne vois pas, en cette disposition, cette panacée par laquelle on puisse résoudre tous les conflits du travail, loin de là, mais même si cette disposition n'est pas appliquée, elle ne ferait pas de mal, et on n'y aurait pas recours si elle n'était pas applicable. Ceci pourrait être déterminé. . .

Mme Langan: Mais pourquoi en faire une disposition de la loi si elle n'est pas pratique?

M. Andre: C'est parce qu'elle est pratique dans un grand nombre de circonstances.

Mme Langan: Mais ce que j'essaie de dire, c'est que si elle n'est pas pratique dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. . .ce n'est pas que j'affirme qu'elle ne l'est pas, je répète simplement ce que nous a dit le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. . .seriez-vous tout au moins disposé à prendre connaissance du mémoire de ce dernier et à tenir compte de ce qu'il a à dire?

[Text]

Mr. Andre: That is not up to me. The sponsor of the bill is the Minister of Labour, and it would be most inappropriate of me to be suggesting we will cut here or put there.

Ms Langan: And you are not able to talk to him about it?

Mr. Andre: Of course I can talk to him about it. But I don't operate from the assumption that the Minister of Labour is wrong and Ian Deans is right. Nor am I operating from the assumption that Ian Deans is wrong. But on testimony I have only heard about second-hand, I am not prepared to go forward to the Minister of Labour and say, please, because Ian Deans doesn't like it, would you amend it to meet his satisfaction?

Ms Langan: You have referred to the genesis of this section being the Toronto transit system strike.

Mr. Andre: In my mind.

Ms Langan: May I suggest to you that the Ontario Labour Code is after a strike has taken place. The Ontario Labour Code provides after the commencement of a strike. And this bill says "Where notice to bargain collectively has been given under this Part. . .". It doesn't even wait until you get to a strike situation.

• 1550

So Ontario is after a strike. Saskatchewan is 30 days after a strike. British Columbia allows the employer to make one request for a secret ballot vote on its last offer in a whole set of bargaining. They don't get a second kick at it if it doesn't work the first time, and the commissioner is able to, during a strike or lock-out, seek a secret ballot, but the employer is only allowed one shot during the collective bargaining process. That bill was arrived at through consultation on the whole bill, not pieces of the bill, between labour and management. That section was agreed to because people gave up other things, or agreed to give other things.

I'm just concerned because you're saying that the genesis is the Toronto transit dispute, based on Ontario legislation, which is after a strike takes place. This legislation, which conceivably. . . Maybe everybody in today's government is not ever going to misuse this, but who knows, we might have some raving socialist as a labour minister some day who would abuse this, and my concern—

An hon. member: Not in Canada.

Ms Langan: Not in Canada.

My concern is where the notice to bargain collectively has been given under this part and the minister is of the opinion. . . This could happen the day after somebody gives notice to bargain that there would be a call for a vote. Everything outstanding is also included in this, not just what's been agreed to. The two parties could have exchanged requests and maybe one thing, maybe nothing agreed to, and because the mood is bad, a minister could intervene, the way this legislation is worded, and call for a vote.

[Translation]

M. Andre: Ce n'est pas à moi de le faire, l'auteur du projet de loi est le ministre du Travail et il serait inconvenant de ma part de proposer d'amputer ici, et de rajouter là.

Mme Langan: Et vous n'êtes pas en mesure de lui en parler?

M. Andre: Bien entendu je peux lui en parler, mais je ne pars pas du point de vue que le ministre du Travail a tort et que Ian Deans a raison. Je ne pars pas non plus de l'hypothèse inverse, mais je n'ai entendu que des témoignages de seconde main, et ne suis donc pas disposé à aller demander au ministre du Travail de bien vouloir amender le projet de loi parce que Ian Deans ne l'approuve pas.

Mme Langan: Vous disiez que ce qui vous a donné l'idée de cet article, c'est l'intervention lors de la grève des transports de Toronto.

M. Andre: Effectivement.

Mme Langan: Puis-je vous rappeler que le Code ontarien du travail intervient après qu'une grève est déclenchée, alors qu'il est dit dans ce projet de loi: «Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie. . .». Autrement dit, il n'est même pas nécessaire, pour l'intervention, d'en être arrivé à une grève.

Donc, dans le cas de l'Ontario, c'est après une grève. En Saskatchewan, c'est 30 jours après la grève. La Colombie-Britannique permet à l'employeur de présenter une demande de scrutin secret sur les dernières offres de celui-ci dans le cadre de la négociation de toute une série de questions. Il n'a pas droit à une deuxième chance s'il n'obtient pas le résultat recherché la première fois; par contre, le commissaire peut demander la tenue d'un scrutin secret à l'occasion d'un lock-out ou d'une grève. L'employeur n'a qu'une seule chance au cours du processus de négociation collective. Cette loi est le résultat de consultations syndicales-patronales sur l'ensemble de ces dispositions, et non pas seulement sur certaines d'entre elles. Si cette disposition a été acceptée, c'est parce que les deux parties ont accepté de céder sur d'autres points.

Si la chose m'inquiète un peu, c'est parce que vous semblez dire que le point de départ de cette disposition était le conflit visant les travailleurs de la Toronto Transit Commission, et donc, la loi ontarienne, qui prévoit la tenue d'un scrutin une fois que la grève est déjà en cours. Ce projet de loi, qui vraisemblablement. . . Ceux qui font actuellement partie du gouvernement ne vont peut-être jamais en abuser, mais qui sait? Nous pourrions un jour avoir comme ministre du Travail un socialiste tout à fait fanatique qui, lui, en abuserait et voilà pourquoi. . .

Une voix: Pas au Canada.

Mme Langan: Pas au Canada.

Ce qui me préoccupe, c'est qu'on précise ici: une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, le ministre peut. . . Autrement dit, le lendemain de la réception de l'avis de négociation collective, on pourrait très bien ordonner la tenue d'un scrutin qui viserait non seulement ce qui a été convenu, mais tous les points qui n'ont pas encore été réglés. Il est possible qu'il y ait eu juste un échange de correspondance entre les deux parties, sans aucune autre entente, et selon la formulation actuelle, le ministre pourrait alors intervenir en demandant la tenue d'un scrutin si le climat lui semblait plutôt mauvais.

[Texte]

I guess my question is, how can we, at that point, as a government or as people — yes, people responsible for the public interest — interfere in the collective bargaining process prior to it getting to a strike situation, prior to it having had the opportunity for both parties to work things out?

Mr. Andre: I don't understand frankly what the risk is, because the people who actually have to do without their salaries by going out on strike, or would be the beneficiaries of any accommodations in the contract by way of salary, in other words the workers, are the people who decide themselves by secret ballot.

So any potential abuse by some evil minister has a huge check on it: the people who are actually affected get to vote. I don't view it as any great menace to workers. I can't see how it is, since they get to vote. Nothing can be done.

What it does do, when you're sitting in government looking at the potential impact of a strike that is disruptive and you've had an opportunity, as a minister of labour does, through the appointment of conciliators, mediators, and this sort of thing, and the feedback, and so on, to get an assessment of whether the circumstances may be helped, in terms of bringing about a resolution through having a directed vote. . . It's a tool that is there that may be used. It's not compulsory. It needn't be forced on it. Obviously a minister of labour. . . it would be dangerous for him or her to put it into a situation and have it negated, because then the only alternative would be legislation, and it would fly clearly in the face of a vote by the people affected, and so on and so forth.

One would have to be very careful in using it. But I see it as a potentially useful tool and I think that abuse is fully protected, because the people ultimately affected get to vote.

Ms Langan: You don't think it's a tiny bit cheeky, however, to be referring to it as similar to the Ontario labour legislation, which requires there to be a strike before this happens.

Mr. Andre: No, I don't. I think the result was the same. A labour stoppage was ended by virtue of a secret ballot because of the dynamics of the negotiation —

Ms Langan: You're talking here about prior to there being a labour stoppage.

Mr. Andre: What's the difference?

Ms Langan: There's a big difference between before a strike and after a strike. What do you mean "what's the difference"?

• 1555

Mr. Andre: The objective is to satisfy the needs of the workers and the employees with as little disruption to the public as possible. If you can do that without any disruption, that is preferable.

Ms Langan: Would you prefer to have legislation that says we'll just decide what it is and tell you what you get?

[Traduction]

Ma question est donc celle-ci: comment pouvons-nous, en tant que gouvernement ou en tant que représentants élus chargés de défendre l'intérêt public, accepter de nous immiscer dans le processus de négociation collective avant une grève, et avant même que les deux parties aient eu l'occasion d'en arriver à une entente?

M. Andre: Je ne vois pas personnellement comment cette situation peut présenter un risque, puisque ceux qui vont devoir se passer de leur salaire pendant la grève, et qui bénéficieraient de tout accord contractuel touchant les salaires — autrement dit, les travailleurs — sont justement ceux qui vont prendre eux-mêmes la décision au moyen d'un scrutin secret.

Donc, toute possibilité d'abus de la part d'un méchant ministre est plus ou moins neutralisée puisque ceux qui vont être touchés par tout changement auront l'occasion de voter. Pour moi, cela ne constitue pas vraiment une menace pour les travailleurs. Je vois mal comment on pourrait y voir une menace, puisqu'ils peuvent voter. On ne peut donc rien leur faire.

Par contre, un gouvernement conscient de l'éventuelle perturbation causée par une grève et qui a déjà eu l'occasion, comme c'est le cas du ministre du Travail, grâce à la nomination de conciliateurs, de médiateurs, etc — de connaître la réaction des gens et de savoir s'il est possible d'améliorer la situation ou d'en aboutir à une entente en ordonnant la tenue d'un vote. . . Disons simplement que c'est un outil dont on pourrait éventuellement avoir besoin. Ce n'est pas obligatoire. Il ne s'agit pas d'imposer la volonté du gouvernement. Évidemment, un ministre du Travail serait réticent à ordonner la tenue d'un scrutin s'il y avait de fortes chances que les offres soient rejetées, car la seule solution à ce moment-là serait l'adoption d'une loi, ce qui serait tout à fait contraire au droit de vote des personnes touchées par ces mesures.

Il faudrait donc faire preuve d'une grande prudence à cet égard. Mais à mon sens, c'est un outil qui pourrait s'avérer utile dans certaines circonstances et qui ne présente aucun danger d'abus, puisque les personnes qui sont touchées par les mesures auront la possibilité de voter.

Mme Langan: Ne pensez-vous pas que c'est un peu fort que de prétendre que ce projet de loi est semblable à la loi ontarienne, qui exige justement qu'une grève soit déjà en cours.

M. Andre: Non, pas du tout. Pour moi, le résultat est le même. Un arrêt de travail a pris fin à cause de la tenue d'un scrutin secret parce que la dynamique des négociations. . .

Mme Langan: Mais vous parlez de la situation avant l'arrêt du travail.

M. Andre: Quelle est la différence?

Mme Langan: Il y a une grande différence entre le fait d'agir avant une grève ou après qu'elle est déjà en cours. Comment pouvez-vous me dire: «Quelle est la différence?»

M. Andre: L'objectif consiste à satisfaire les besoins des travailleurs et des employés en perturbant le moins possible le service au public. S'il est possible d'y arriver sans perturbation aucune, c'est évidemment préférable.

Mme Langan: Préférez-vous adopter un projet de loi qui prévoit que le gouvernement décidera de tout et dira aux travailleurs ce qu'ils vont avoir?

[Text]

Mr. Andre: No. I believe that collective bargaining is a useful thing. But ultimately I think it's the workers who should decide. I don't see what the threat is if you allow the workers to vote.

Ms Langan: Nobody minds the workers voting. But you're suggesting, even in your presentation here, I would think—or I'm asking you, are you suggesting when you say, "It would also permit striking workers—" You say "striking workers".

Mr. Andre: That's right.

Ms Langan: We're talking in the bill about workers who could be required to vote before they're on strike—

Mr. Andre: Or on strike; either way.

Ms Langan: Okay: —to be advised of the details of a contract offer and make informed decisions based on fact and not rhetoric. You're not suggesting that unions don't provide fact to their members.

Mr. Andre: I'm suggesting that in fact what they would be voting on is in fact the specifics of the deal, not what's been told to them, either by management or the union bosses in terms of this is the greatest thing since sliced bread etc. They will have the facts they will be voting on.

Ms Langan: What if they have the vote and, as you say, the vote is negative? As soon as it's time to have the vote—I'm sorry, I'm distracted here. What if the minister calls for a vote and the minute that call for a vote takes place, the union files an unfair labour practice charge, failure to bargain in good faith, against the employer? The Canada Labour Relations Board or the Public Service Staff Relations Board must hear that complaint about failure to bargain in good faith before he or she—in this case it's Mr. Deans, or the chairman of the Canada Labour Relations Board—can proceed with the vote.

What happens? Does bargaining just cease until they get—

Mr. Andre: No, I wouldn't think so.

Ms Langan: If there's been a call for a vote?

Mr. Andre: It would seem to me that if this were done before the strike actually occurred, there's no harm to anybody. It would simply be delayed—well, harm only to the extent that the final resolution is delayed.

If it happened during the strike, then of course the government is in the same position it is. Somehow it has to end the strike. If it looks like some legal avenues have been taken to prolong the strike action, then I guess they would have no choice but to resort to legislation to end the strike. But all of this is hypothetical. It assumes that the regulatory—

Ms Langan: But the legislation is based on hypothetical situations too.

Mr. Andre: But it presumes the regulatory authorities would act in an irresponsible manner and allow the prolongation of a strike that could be resolved by a vote, particularly a strike where there is significant third-party damage.

[Translation]

M. Andre: Non. Pour moi, le processus de négociation collective est utile. Mais en fin de compte, ce sont les travailleurs qui devraient décider. Je ne vois pas en quoi ces dispositions puissent les menacer si les travailleurs ont le droit de voter sur les offres.

Mme Langan: Tout le monde est d'accord pour qu'ils votent. Mais il me semble que vous laissez entendre, même dans votre exposé... je vais me contenter de vous poser la question directement. Quand vous dites: «Elle permettrait également aux grévistes...» Vous dites bien «grévistes».

M. Andre: C'est exact.

Mme Langan: Mais le projet de loi vise des travailleurs qui pourraient être appelés à voter avant d'être en grève... .

M. Andre: Ou une fois qu'ils sont déjà en grève; l'un ou l'autre.

Mme Langan: Très bien. Je continue donc: «... d'être mis au courant des détails d'une offre de contrat et de prendre des décisions éclairées fondées sur les faits plutôt que sur les beaux discours.» Je suppose que vous ne cherchez pas à laisser entendre par là que les syndicats ne rapportent pas les faits à leur syndiqués.

M. Andre: Je dis simplement qu'ils vont voter sur les véritables détails de l'offre, et non sur ce qu'on a pu leur raconter, que ce soient les patrons ou les dirigeants syndicaux qui cherchent à les convaincre. Autrement dit, ils auront les faits au moment de voter.

Mme Langan: Et que se passera-t-il si le résultat est négatif? Au moment de tenir le scrutin... excusez-moi je pensais à autre chose. Qu'advierait-il si le ministre décidait d'ordonner la tenue d'un scrutin et que le syndicat déposait aussitôt une plainte en accusant l'employeur de se livrer à des pratiques déloyales de travail et de refuser de négocier de bonne foi? À ce moment-là, le Conseil canadien des relations du travail ou la Commission des relations de travail dans la fonction publique doit entendre la plainte avant de pouvoir permettre—en l'occurrence, c'est M. Deans ou le président du Conseil canadien des relations du travail—la tenue du scrutin.

Que se passe-t-il à ce moment-là? Les négociations restent-elles en plan tant que...

M. Andre: Non, je ne crois pas.

Mme Langan: Même si l'on a demandé la tenue d'un scrutin?

M. Andre: Il me semble que si cela se produisait avant l'annonce d'une grève, personne n'en sortirait perdant. Les négociations seraient simplement suspendues pendant un certain temps—disons que la seule conséquence négative serait peut-être le retard accusé pour le règlement définitif des questions.

Si cela se produisait pendant une grève, la situation du gouvernement serait forcément la même. C'est-à-dire que l'on est bien obligé de mettre un terme à la grève. Si certaines actions ont été intentées pour prolonger la grève, je suppose que l'on n'aurait pas le choix; il faudrait déposer un projet de loi pour mettre fin à la grève. Mais tout cela est hypothétique. Cela suppose que...

Mme Langan: Mais le projet de loi est fondé, lui aussi, sur des situations hypothétiques.

M. Andre: Mais cela suppose que les autorités chargées d'appliquer la réglementation agiraient de façon tout à fait irresponsable en permettant la prolongation d'une grève qu'il serait possible de régler au moyen d'un scrutin... surtout si la grève cause de graves préjudices à des tiers.

[Texte]

Mr. Fee (Red Deer): I don't have a lot of questions because the minister, as usual, has been clear, concise and sensible, and I don't disagree with a lot of what he said.

An hon. member: What is this?

Mr. Fee: I'm looking for a promotion.

Mr. Andre: You just have some sensible people.

Mr. Fee: There was one question raised by Mr. Deans this morning, Mr. Minister. He was concerned that some body or some body other than the Public Service Staff Relations Board could be charged with conducting a vote if one were held. Now a similar provision, of course, would exist with regard to the Canada Labour Relations Board.

Mr. Andre: Yes.

Mr. Fee: I'd just be interested in your opinion and how often you think an entity, other than the Labour Relations Board, might be charged with conducting a vote.

Mr. Andre: My recollection is that provision is in there only because in some circumstances the Public Service Staff Relations Board or the Canada Labour Relations Board may not have the facilities or the staff and so on in order to do it internally, in which case—But clearly it would have to be done to the satisfaction—and there would have to be assurances that in fact it was a secret ballot, etc., done in a fair way. It really is to provide the means to engage other resources to hold the strike if it was necessary in the particular circumstance. That's all. Ultimately, it has to be done fairly with a secret ballot. But somebody actually has to be there—

• 1600

Mr. Fee: Whoever does it would have to have the expertise.

Mr. Andre: —to prepare the ballots, scrutinize it, have the ballot box and do the counting, etc. We didn't want to have a situation, by my recollection, where in fact this procedure could be stopped simply on the basis of, well, we don't have the administrative capability to do it in this circumstance.

Mr. Fee: You alluded, in answering one of Ms Langan's questions earlier, to the history of labour relations in the post office, which have been a source of considerable irritation to a lot of Canadians. Do you see this as a step in the direction towards continuing the improvement?

Mr. Andre: As I say, this is not the magic pill. Labour relations are better now than they have been at Canada Post. But, yes, I do believe that the offer that was there finally on the table in 1991 prior to the strike was acceptable to the overwhelming majority of the members. But because of a lot of things—and I'm not trying to finger point; you had internal dynamics within the union. There was a tough problem of digesting the merger of the two unions, letter carriers and inside workers. Jean Claude Parrot, the then president was leaving. There was an internal move, a bit of a struggle in terms of succession rights. All these things combined to produce a longer strike and more disruption, more economic damage, more loss

[Traduction]

M. Fee (Red Deer): Je n'ai pas beaucoup de questions à poser au ministre, car comme d'habitude, ses propos étaient clairs, concis et plein de bon sens, et je suis d'accord avec bon nombre de ses arguments.

Une voix: Qu'est-ce qu'il veut, lui?

M. Fee: Je cherche une promotion.

M. Andre: Vous avez parmi vous des gens très sensés.

M. Fee: M. Deans a soulevé une question importante ce matin, monsieur le ministre. Il s'inquiétait de ce qu'un organisme autre que la Commission des relations de travail dans la fonction publique puisse être chargé d'organiser la tenue d'un scrutin, si le ministre l'ordonnait. Il y aurait évidemment une disposition semblable visant le Conseil canadien des relations du travail.

M. Andre: Oui.

M. Fee: J'aimerais simplement savoir avec quelle fréquence, selon vous, on pourrait demander un organisme autre que le conseil ou la commission d'organiser la tenue d'un scrutin.

M. Andre: Si ma mémoire est bonne, on a voulu inclure cette disposition car dans certaines circonstances, la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou le Conseil canadien des relations du travail peuvent ne pas être en mesure de s'en charger, manquent de ressources humaines ou autres, et à ce moment-là... Mais il faudrait que ce soit fait selon certaines règles... et qu'on puisse garantir qu'il s'agirait d'un scrutin secret et juste. L'idée, c'est de prévoir un mécanisme permettant d'obtenir d'autres ressources, s'il le faut, pour éviter une grève. C'est tout. Mais il faut un scrutin et une démarche qui soit juste envers tout le monde. Il faudra que quelqu'un soit présent...

M. Fee: Et que la personne qui s'en charge ait les connaissances nécessaires.

M. Andre: ...pour préparer les bulletins de vote, surveiller pendant le scrutin, pour préparer la boîte de scrutin, dépouiller les votes, etc. Si je me souviens bien, on voulait surtout éviter d'avoir à interrompre le processus simplement parce qu'on n'avait pas les ressources nécessaires pour organiser la tenue du scrutin.

M. Fee: En répondant à une question de M^{me} Langan tout à l'heure, vous avez fait allusion au passé difficile de Postes Canada dans le domaine des relations de travail et à ses nombreux conflits du travail, qui ont été une importante source d'irritation pour la majorité des Canadiens. Pensez-vous que ce projet de loi va justement permettre de continuer d'améliorer les relations patronales-syndicales?

M. Andre: Comme je vous l'ai déjà dit, il ne s'agit pas là d'une solution magique. Il est vrai que les relations syndicales-patronales à Postes Canada sont meilleures à l'heure actuelle qu'elles l'ont déjà été. Mais je dois vous dire que je suis fermement convaincu que la dernière offre faite en 1991 avant la grève était acceptable à la grande majorité des syndiqués. Mais pour toutes sortes de raisons—et je ne fais de reproches à personne—la dynamique au sein du syndicat était un peu particulière. Il y avait le problème de la fusion des deux syndicats, l'Union des facteurs du Canada et le Syndicat des postiers dont le président à l'époque, Jean-Claude Parrot, a quitté son poste. Il y avait donc une sorte de lutte interne au

[Text]

to the taxpayers of Canada than should have happened. I think this provision at that point in time could have prevented a strike, and, if employed after a strike commenced, would have shortened the strike.

Mr. Fee: Thank you.

Mr. Chairman, with your permission, I would like to ask Mr. Casey if he wanted to ask a question. If not, I'll pass on for a second round.

The Chairman: You can ask him.

Mr. Casey (Cumberland—Colchester): Does this apply to all crown corporations and all government unions?

Mr. Andre: It applies to the general federal jurisdiction, the unions and business that falls within the jurisdiction of the federal government.

Mr. Casey: Is there any limit to how many times you could ask for a vote of the members?

Mr. Andre: I don't recall that it's written in there directly. But if you were to ask for a vote and lose it, it would seem in coming back with a second one you'd be asking for trouble.

Mr. Casey: If you negotiated further, though, and overcame some of the hurdles and objections—

Mr. Andre: Hypothetically, it could be done, yes, in my recollection of the act.

Mr. Casey: It strikes me that this gives the employees an extra option that they don't have now, because I'm sure there are cases where, as you say, you're suspicious that in 1991 the general body of the employees would have supported the proposal. This way they still have the negotiating teams to negotiate on their behalf, but they have a chance to have a say. I am not sure of what the problem is or why the hesitancy to support it.

Anyway, that's my only comment.

Mr. Speller (Haldimand—Norfolk): I thank you for coming forward to this committee.

I'm wondering, when Mr. Deans was here this morning he suggested that a cost of holding such a vote would be in the neighbourhood of \$2 million to \$3 million. It seems to me that is a pretty costly exercise. What are your feelings on this? Don't you think it would be a little costly to come through with something like this?

Mr. Andre: It would be very costly. But take the strike at Canada Post; the direct cost of that to the post office was about \$150 million. The cost to the economy, in general, small business through delays in sending out their invoices, getting their bills paid, and so on and so forth, I can only speculate on. But it would be certainly in the many millions.

[Translation]

niveau des droits de succession. Parce que tous ces facteurs ont joué en même temps, le résultat a été une grève plus longue et davantage de perturbations, de préjudices économiques et de pertes pour l'ensemble des contribuables canadiens. À mon avis, cette disposition, si elle avait existé à l'époque, aurait permis d'éviter une grève ou encore de l'écourter, s'il avait fallu l'invoquer après le déclenchement de la grève.

M. Fee: Merci.

Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais savoir de M. Casey s'il souhaite ou non poser une question. S'il n'a pas de question, je suis prêt à attendre le deuxième tour.

Le président: Demandez-lui donc.

M. Casey (Cumberland—Colchester): Cette disposition s'applique-t-elle à toutes les sociétés d'État et à tous les syndicats gouvernementaux?

M. Andre: Elle s'applique à tous les syndicats et à toutes les entreprises qui relèvent du gouvernement fédéral.

M. Casey: Le nombre de fois où le gouvernement pourrait ordonner la tenue d'un scrutin est-il limité?

M. Andre: Je ne crois pas que ce soit explicité dans le projet de loi. Mais si l'on ordonnait la tenue d'un scrutin et que le vote était négatif, il me semble qu'il serait très dangereux d'en ordonner un deuxième.

M. Casey: Mais si les négociations se poursuivaient et qu'on réussissait à régler certaines difficultés...

M. Andre: Si ma mémoire est bonne, ce serait possible, en théorie.

M. Casey: Il me semble que cette disposition offre aux employés une option qu'ils n'ont pas actuellement, car je suis sûr qu'il y a des situations semblables à celle de 1991, que vous avez décrite tout à l'heure, où la majorité des employés étaient prêts à appuyer la proposition. De cette manière, ils ont l'occasion de dire ce qu'ils en pensent tout en continuant de faire appel à leurs équipes de négociation. J'avoue que j'ai du mal à comprendre en quoi cela pourrait être problématique et pourquoi certains hésitent à appuyer cette mesure.

C'est tout ce que j'avais à dire.

M. Speller (Haldimand—Norfolk): Je vous remercie de votre présence devant le comité.

Quand M. Deans a comparu ce matin, il a dit que la tenue d'un scrutin de ce genre pourrait coûter entre 2 et 3 millions de dollars. Il me semble que cette démarche risque donc d'être assez coûteuse. Qu'en pensez-vous? Ne pensez-vous pas que ce mécanisme risque de se révéler coûteux?

M. Andre: C'est fort coûteux. Mais prenons le cas d'une grève à Postes Canada; le coût direct de cette grève pour Postes Canada a été d'environ 150 millions de dollars. Quant au coût pour l'ensemble de l'économie, et pour les petites entreprises dont l'envoi et le règlement des factures étaient retardés à cause de la grève, etc, ce n'est qu'une supposition, bien entendu, mais j'imagine qu'il se monte à plusieurs millions de dollars.

[Texte]

So those have to be taken into account. It's relative to the damage done to third parties that you would make these judgments.

Mr. Speller: How many times would you figure a vote like this would take? How many votes in a year, for instance?

Mr. Andre: Oh, gosh, I would—

Mr. Speller: What sort of cost?

Mr. Andre: It would be the rare exception.

Mr. Speller: That you actually use this power?

Mr. Andre: Yes.

• 1605

Mr. Speller: It just seems to me to be a pretty expensive exercise to go through, especially before a strike. You could see maybe after a strike when this thing has been prolonged that you want to have an ability to resolve it because it's been going on and on and on and it's starting to hurt people. But before a strike when you really don't have those costs you talked about, it would seem to me it's a pretty expensive exercise to go through.

Mr. Andre: It is expensive but it's all relative. Do you spend \$2 million to save the potential loss of \$200 million? Yes, you do. But you would have to analyse the situation very carefully to make sure you aren't just wasting the \$2 million. It may be the rare circumstance in which that applies, but nevertheless I think it's a worthwhile tool to have in the tool box.

Mr. Speller: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Ms Langan: I was heartened to hear you say labour and management at Canada Post have come to realize it's time to start working together. That's an improvement. Probably one of the biggest industrial relations complaints I get is from individual Canada Post workers. I wondered if you are aware of how long it takes to have a firing grievance process, for example.

Mr. Andre: Under the old union, it depended which union. Under the letter carriers, it was a fairly quick process. Under CUPW, it took months and years. The problem is that under the contract that exists and existed, if an incident occurs that the unions feel or the employee feels is inappropriate, the steward can file the grievance on behalf of everybody. So the consequence of a foreman saying they're going to work overtime for five minutes—

Ms Langan: No, I'm talking about firing grievances.

Mr. Andre: Let me explain it. They're going to work overtime. Two hundred people are affected and that decision has violated three clauses of the agreement; you have 600 grievances filed. So the consequence when the CUPW filed was some 60,000 to 70,000 backlogged grievances.

[Traduction]

Donc, il ne faut pas perdre de vue ces autres facteurs. C'est en tenant compte des préjudices qui peuvent être causés à des tiers qu'on prend ce genre de décisions.

M. Speller: Mais quelle serait la fréquence de scrutins de ce genre? Il y aurait combien de scrutins par an, par exemple?

M. Andre: Écoutez. . .

M. Speller: Et quel en serait le coût?

M. Andre: À mon avis, ce serait plutôt rare.

M. Speller: Vous voulez dire le recours à ces dispositions?

M. Andre: Oui.

M. Speller: Une telle démarche me semble fort coûteuse, surtout si elle doit précéder une grève. On peut comprendre qu'après l'amorce d'une grève, surtout si la situation dure depuis longtemps, il faut disposer d'un mécanisme de règlement, car ce genre de situation fait du tort à beaucoup de gens. Mais avant le déclenchement d'une grève. . . c'est-à-dire avant d'avoir à subir tous ces coûts dont vous avez parlé. . . je vois mal qu'on puisse justifier une démarche aussi coûteuse.

M. Andre: Il est vrai que cela coûte cher, mais tout est relatif. Faut-il dépenser deux millions de dollars pour éviter d'en perdre 200 millions? Oui, absolument. Mais en même temps, il faut faire une analyse approfondie de la situation pour être sûr de ne pas gaspiller ces deux millions de dollars. Les occasions d'utilisation seront peut-être rares, mais c'est tout de même un outil bien utile, à mon avis.

M. Speller: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Mme Langan: Cela m'a encouragée de vous entendre dire que la direction et les travailleurs de la Société canadienne des postes ont fini par comprendre qu'ils doivent travailler ensemble. C'est déjà une amélioration. J'ai l'impression que la grande majorité des plaintes qui me sont adressées dans le domaine des relations industrielles proviennent d'employés de Postes Canada. Je me demandais simplement si vous saviez combien de temps il faut attendre lorsqu'on présente un grief visant un congédiement, par exemple.

M. Andre: Sous l'ancien régime, tout dépendait du syndicat. Dans le cas de l'Union des facteurs, la démarche était assez rapide. Dans le cas du Syndicat des postiers, cela prenait des mois et parfois des années. Le problème, c'est que selon la convention collective qui existe maintenant et existait à l'époque, s'il arrive quelque chose qui est tout à fait inadmissible pour le syndicat ou pour l'employé, le délégué syndical peut déposer un grief au nom de tout le monde. Par conséquent, si le chef d'équipe décide que tout le monde doit travailler cinq minutes de plus, au-delà des heures normales. . .

Mme Langan: Non, je parle d'un grief qui serait déposé après un congédiement.

M. Andre: Permettez-moi de vous expliquer. Les employés doivent faire des heures supplémentaires. Disons que 200 personnes sont touchées par la décision, et que cette dernière est contraire à trois articles de la convention collective; autrement dit, quelque 600 griefs sont déposés. Par conséquent, dans le cas du syndicat des postiers, le dépôt d'un grief signifiait un arriéré de quelque 60 000 à 70 000 griefs.

[Text]

With the letter carriers, the post office sat down and said—they had significant numbers too, but nowhere near that because they didn't have the same provision—some of these are obviously things we can handle quickly. Let's sit down through a process and put these on the automatic file and identify those that are really matters of substance we want to bring an arbitrator in to deal with.

CUPW said no, no, no, seriatim, deal with them as they come in. As a consequence, there is no choice. When the process generates grievances at such a huge rate by virtue of the contract language and so on and the union insists they be dealt with seriatim. . .

Ms Langan: I am aware of CUPW and the union does allow for firing grievances to be dealt with differently from the "you had to work an hour of overtime and you're pissed off" kind of grievance. It takes over two years currently, if you've been fired by Canada Post, to get your grievance and arbitration process dealt with.

We're talking about trying to improve labour relations here. I'd also like to know how many grievances and arbitrations are still outstanding. How many are coming in each day now since we've decided never mind the past? How many are coming in each month since we've decided we're going to improve labour relations in this corporation? I'd be interested to know the numbers more recently because that gives us a bit of a bell-wether about what's coming down in the next round of bargaining.

To me the thrust has to be improved relations between labour and management in the workplace. You seem to reflect that in here, but compulsion doesn't usually improve labour relations.

Mr. Andre: What compulsion are you talking about?

Ms Langan: The compulsion of the implementation or the institution of a vote prior to the workers having decided even if they're going to go on strike.

Mr. Andre: You mean workers will find it offensive if their opinion is asked about the details in the contract?

• 1610

Ms Langan: I said prior to them having expressed their views on whether or not they are going to go on strike.

Mr. Andre: No, that doesn't happen. As you know—

Ms Langan: It does happen.

Mr. Andre: —before the negotiations commence, the union leadership gets a strike mandate.

Ms Langan: Do you have a problem with that?

Mr. Andre: No, but you're suggesting the employees before they have. . .

Ms Langan: They get a strike mandate but they go back.

[Translation]

Dans le cas des facteurs, Postes Canada s'est mis d'accord avec le syndicat. . . le nombre de griefs était également assez élevé tout en étant inférieur à celui de l'autre syndicat, puisque sa convention collective ne comprenait pas la même disposition. . . les deux parties reconnaissaient que certains griefs pouvaient se régler rapidement. Ils ont donc décidé d'établir une sorte de fichier automatique qui permettait d'identifier les questions de fond où il fallait faire appel à un arbitre.

Pour sa part, le Syndicat des postiers a refusé et a insisté pour qu'on les traite individuellement. Donc, il n'y a pas le choix. Lorsqu'il y a un nombre très élevé de griefs à traiter en raison du libellé de la convention collective et si le syndicat insiste pour qu'ils soient traités l'un après l'autre. . .

Mme Langan: Je connais un peu le fonctionnement du Syndicat des postiers et je sais qu'il prévoit une démarche différente pour les griefs qui visent un congédiement, par opposition à ceux qui concernent la plainte d'un employé qui a dû faire une heure supplémentaire contre son gré. Je vous fais remarquer que lorsqu'on est congédié par Postes Canada, il faut actuellement attendre deux ans pour faire entendre son grief et venir à bout du processus d'arbitrage.

Nous parlons ici de la nécessité d'améliorer les relations de travail. J'aimerais donc savoir combien de griefs et de démarches arbitrales restent en plan à l'heure actuelle? Combien de griefs sont déposés tous les jours, depuis qu'on a décidé de tourner la page? Combien de griefs arrivent tous les mois depuis que nous avons décidé d'améliorer les relations de travail à Postes Canada? J'aimerais obtenir des chiffres plus récents, car cela nous en dira long sur ce qui nous attend dans la prochaine série de négociations.

Pour moi, l'objectif ultime doit être l'amélioration des relations patronales-syndicales en milieu de travail. Cela semble être un de vos objectifs, mais par contre, la contrainte permet rarement d'améliorer les relations de travail.

M. Andre: À quelle contrainte faites-vous allusion?

Mme Langan: Celle qui existe quand on ordonne la tenue d'un scrutin avant même que les travailleurs aient décidé de se mettre en grève.

M. Andre: Vous voulez dire que les travailleurs vont être offusqués si on leur demande leur avis sur les détails de la convention collective?

Mme Langan: J'ai bien dit avant qu'ils aient décidé de faire la grève.

M. Andre: Ça ne se passe pas comme ça. Comme vous le savez. . .

Mme Langan: Si.

M. Andre: . . . avant l'amorce des négociations, les dirigeants syndicaux obtiennent un mandat pour faire la grève.

Mme Langan: Et vous êtes contre?

M. Andre: Non, mais vous laissez entendre que les employés, avant. . .

Mme Langan: Ils obtiennent un mandat au préalable, mais ils consultent les employés par la suite.

[Texte]

Mr. Andre: No, no, no. It's the employees we're talking about. You're talking about leadership. The leadership, before it negotiates, gets a strike mandate.

Ms Langan: Not always, but it does, yes.

Mr. Andre: It certainly has in CUPW every time, forever.

Ms Langan: Okay.

Mr. Andre: Then it goes to the table and negotiates. The union leadership, not the employees, decides this isn't good enough and they're going out on strike.

We're suggesting there is a tool here that might—and it would have to be used very carefully because the union leadership is in close contact with the members and is reflecting the views of the members, obviously trying to initiate a vote to say accept this final offer—be doomed to failure.

You have a situation, as you did in Toronto, where in my view, again as a fairly distant observer, people ended up in positions they could not easily depart from.

Ms Langan: After they were on strike.

Mr. Andre: Whatever. It doesn't matter. The vote relieved them of that—

Ms Langan: Absolutely.

Mr. Andre: —and resulted in the resolution. To me it just makes sense. Having that tool available is a good thing.

Ms Langan: Again, on the one hand you're suggesting you want to offer the workers another opportunity to have a vote. On the other hand, you're saying you don't trust the ability of the workers, through the election process within the union and the decision-making process they have a right to vote in, a constitutional right within their union constitutions, to elect the leadership that reflects their views.

Mr. Andre: No, that's not what I'm saying at all. I said their view in respect of the particular offer on the table, not their views generally.

Ms Langan: You don't believe the union will be in touch with the membership and know what their views are.

Mr. Andre: They weren't in Toronto, at the Toronto transit system.

Ms Langan: After the strike.

The Chairman: Mr. Shields has indicated he has a question. You've had your seven minutes, Ms Langan.

Mr. Shields: Have you had any indication from union membership by way of polling or anything similar that they were seeking this kind of right to vote directly on a last offer?

Mr. Andre: Not any formal polling, if you will, but certainly through a lot of informal ways I was convinced the workers at Canada Post would have accepted the offer on the table just prior to the strike had they had the chance to say so directly rather than go out on strike.

[Traduction]

M. Andre: Non, non, non. Nous parlons des employés. Vous parlez des dirigeants. Les dirigeants obtiennent un mandat pour faire la grève avant d'amorcer les négociations.

Mme Langan: Pas toujours, mais cela arrive.

M. Andre: En ce qui concerne le Syndicat des postiers, cela a toujours été le cas.

Mme Langan: D'accord.

M. Andre: Ensuite, ils se présentent à la table des négociations. Ce sont les dirigeants syndicaux, et non les employés, qui décident que l'offre n'est pas suffisante et qu'ils vont faire la grève.

Pour notre part, nous proposons ici un mécanisme—qu'il faudrait utiliser avec une grande prudence, puisque les dirigeants syndicaux ont des contacts fréquents avec leurs syndiqués et essaient de représenter leurs points de vues; il ne conviendrait pas dans toutes les circonstances de les bousculer en ordonnant la tenue d'un vote sur les dernières offres—qui peut s'avérer utile.

Prenons le cas du conflit de Toronto où, d'après moi—et j'avoue avoir observé la situation de loin—les diverses parties ont pris des positions tellement fermes qu'elles n'avaient plus de marge de manoeuvre.

Mme Langan: Après l'amorce de la grève.

M. Andre: Peu importe. La tenue du scrutin leur a permis de s'en sortir. . .

Mme Langan: Absolument.

M. Andre: ...et d'en arriver à un règlement satisfaisant. Pour moi, il est tout à fait normal et même positif de pouvoir utiliser un tel mécanisme.

Mme Langan: Vous dites, d'une part, que vous voulez donner aux travailleurs l'occasion de se prononcer sur les offres. D'autre part, vous dites que vous ne faites pas confiance aux travailleurs, par le truchement des élections, du processus décisionnel qui les concerne directement et des droits qui leur sont confiés par les statuts du syndicat, pour élire des dirigeants qui vont représenter leurs points de vues.

M. Andre: Non, je n'ai jamais dit cela. J'ai dit plutôt qu'ils ne représentent pas le point de vue des travailleurs en ce qui concerne les offres qui sont sur la table; je ne parlais pas de leurs opinions en général.

Mme Langan: Vous ne pensez donc pas que les dirigeants syndicaux aient suffisamment de rapports avec leurs syndiqués pour connaître leurs opinions sur le sujet.

M. Andre: Dans le cas de la Toronto Transit Commission, ils ne l'étaient certainement pas.

Mme Langan: Après la grève.

Le président: M. Shields voudrait poser une question. Vous avez déjà eu sept minutes, madame Langan.

M. Shields: J'aimerais savoir si des sondages vous auraient permis de constater que les syndiqués souhaitent avoir le droit de voter directement sur les dernières offres de l'employeur?

M. Andre: Nous n'avons pas fait de sondage officiel, si vous voulez, mais par le biais de contacts officieux, j'ai fini par être convaincu que les employés de Postes Canada auraient accepté l'offre qui était sur la table juste avant la grève, s'ils avaient eu l'occasion de se prononcer là-dessus, plutôt que d'aller en grève.

[Text]

They were not expecting a strike. They did not want to go out on strike. The post office did not expect a strike. We did not anticipate one. It was one of those things where the dynamics led us into a strike that was enormously costly. I think this tool might have prevented that from occurring.

Frankly, if you can prevent the spillage and total wastage of a few hundred million dollars, that's worth pursuing, isn't it?

Mr. Shields: Mr. Deans was here this morning and indicated it would be nigh impossible, not just a cost factor but nigh impossible, to put a last offer to the membership to vote on because they would be voting on possibly 100, 150, in fact 200 things that had been negotiated and not finalized.

He didn't seem to accept the idea it would be narrowed down to one or two issues, everything else acceptable. Then he read the legislation and pointed out that the way the legislation reads they would have to have all unresolved issues, whether they had been agreed to at the bargaining table or not prior to those last two things, go through to the membership to vote on.

• 1615

Mr. Andre: "Agreed to" means resolved in my books.

Mr. Shields: The way he read the article out, it seemed that it might be a possibility. Would you be opposed to amending that clause in such a way that it would clear that issue up?

Mr. Andre: We'll have to talk to the Minister of Labour about that. Clearly, the simpler the question, the more confidence one can have in the result.

The experience has been, again my admittedly limited experience, really only for the post office, that you start with this many issues and you clean them off and clean them off, and you get down to a final few. And it's in and around those that there's a resolution or a strike.

Mr. Parent: I'm quoting from your statement, Mr. Minister. In the last paragraph you say that the changes in this bill will encourage a progressive labour-management climate and promote harmony in the workplace. This morning we had witnesses from the CSN of Quebec, and they said that this has already been achieved by what they call "anti-scab legislation".

I note that in the last postal strike there were, for want of a better word, scabs hired.

Mr. Andre: A better word is "replacement labour".

Mr. Parent: I'll even use that term for you. "Replacement labour" was used for the striking workers. Having said that, have you and/or the Minister of Labour, in your deliberations, discussed the possibility of including anti-scab legislation, possibly as an amendment to this bill?

[Translation]

Ils ne s'attendaient pas à une grève, et ils ne voulaient pas faire la grève. Postes Canada ne s'y attendait pas non plus, et nous, non plus. Mais la dynamique était telle qu'une grève nous est tombé dessus, une grève fort coûteuse, d'ailleurs. A mon avis, ce mécanisme nous aurait permis d'éviter la grève.

Et si on peut éviter le gaspillage de plusieurs centaines de millions de dollars, cela vaut la peine, n'est-ce pas?

M. Shields: M. Deans qui a comparu ce matin, nous a dit qu'il serait à peu près impossible — pas seulement à cause des coûts — de tenir un scrutin sur les dernières offres de l'employeur puisque les employés seraient appelés à se prononcer sur 100, 150 ou peut-être 200 points différents qui avaient déjà été négociés sans faire l'objet d'une entente officielle.

Il ne semblait pas accepter l'idée selon laquelle il serait possible de voter sur une ou deux grandes questions, si tout le reste semblait acceptable. Il nous a cité certaines dispositions du projet de loi en nous faisant remarquer que selon la formulation actuelle, le scrutin porterait sur tous les points non réglés, qu'ils fassent ou non l'objet d'un accord officieux intervenu autour de la table des négociations.

M. Andre: Pour moi, tout ce qui fait l'objet d'un accord est forcément réglé.

M. Shields: Quand il nous a lu le libellé de l'article, il laissait entendre que ce serait possible. Seriez-vous contre la modification de cet article pour clarifier la situation?

M. Andre: Il va falloir en parler avec le ministre du Travail. Bien entendu, plus la question est simple, plus les chances sont grandes d'obtenir des résultats fiables.

D'après mon expérience — et encore une fois, elle est assez limitée, puisque je connais surtout la situation de Postes Canada — on commence par régler le plus de questions possible pour n'avoir plus que deux ou à trois à régler à la fin. C'est toujours autour de ces deux ou trois dernières questions que tourne la décision d'accepter un accord ou de faire la grève.

M. Parent: J'aimerais citer une phrase de votre déclaration, monsieur le ministre. Au dernier paragraphe, vous dites que les changements proposés favoriseront un climat syndical-patronal progressiste et qu'ils seront propices à l'harmonie en milieu de travail. Ce matin, nous avons reçu les représentants de la CSN du Québec, et ils nous ont dit qu'ils y ont déjà réussi grâce à une loi interdisant le recours aux briseurs de grève.

Je sais que lors de la dernière grève des Postes, on a justement fait appel à des briseurs de grève.

M. Andre: Je préfère le terme «travailleurs suppléants».

M. Parent: Très bien, je vais même accepter d'utiliser votre terme. Disons alors qu'ils ont fait appel à des travailleurs suppléants pour remplacer les grévistes. Cela dit, j'aimerais savoir si vous ou le ministre du Travail auraient discuté de la possibilité d'inclure dans ce projet de loi des dispositions qui interdiraient le recours aux briseurs de grève?

[Texte]

Mr. Andre: No, we haven't. But I would be opposed to any such introduction. I think that weights things inordinately on one side, and frankly the economic price paid to overall efficiency of the economy is too high. Replacement labour is one of those tools that should be available in terms of this industrial warfare, which strikes are all about.

Ms Langan: Mr. Chairman, I want to pick up on that question. British Columbia, Ontario, and Saskatchewan labour codes, which you have referred to in supporting the introduction of this amendment, all have anti-scab legislation, as does Quebec. I'm sorry, maybe Saskatchewan hasn't got it yet. Certainly Ontario and British Columbia and Quebec have it.

CSN delegates today said, and I've read in the Quebec press and in journals from Quebec on industrial relations, that anti-scab legislation has improved the labour relations climate in Quebec. I wonder if you have anything that shows that that's incorrect. Maybe you would be willing to consider those other labour codes and the effect they're having on industrial relations in their communities.

Mr. Andre: This is not my responsibility; it's really the Minister of Labour's, so I should say I'm speaking here as an individual, not as reflecting the government's considered position.

Personally, I don't think it's an improvement at all. It certainly is useful to union leaders. I don't think the overall impact on the economy is beneficial at all. I think it raised the cost of business. I think it tilts the balance too much on the side of the unions. I think collective bargaining works best for everybody concerned—and I'm talking not just about the members—where you have a degree of balance. Replacement labour is a very costly, very difficult alternative in most situations, if not all situations, so it's not an easy, pick-off-the-shelf counter to strike action by any stretch of the imagination. But the fact that it remains a legal option, I think, helps keep the balance a little more even.

Canada's record in terms of lost time due to strikes is abysmal compared to most industrial nations.

Ms Langan: Quebec has had the anti-scab legislation since 1977, and the days lost for strikes decreased dramatically since the anti-scab legislation went in.

Mr. Andre: They also paid a significant price in terms of productivity, competitiveness, loss of industry and so on.

The nature of the contracts and so on become that much more beneficial to the unions when they're able to bring things to a grinding halt. I understand why they want it.

[Traduction]

M. Andre: Non. Et je serais contre l'inclusion de ce genre de disposition. Pour moi, cela donne un avantage injustifié à une seule partie, et j'estime, en toute sincérité, que le prix à payer, du point de vue de l'efficacité globale de l'économie canadienne, est beaucoup trop élevé. À mon sens, dans une situation de guerre industrielle—et c'est bien de ça qu'il s'agit, lorsqu'il y a grève—on devrait avoir la possibilité d'engager des travailleurs suppléants si on le souhaite.

Mme Langan: Monsieur le président, j'aurais une question à poser sur ce même point. Je crois que les Codes du travail de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Saskatchewan, auxquels vous avez fait allusion en défendant le dépôt de cet amendement, incluent tous des dispositions qui interdisent le recours aux briseurs de grève—comme le Québec. Excusez-moi; ce n'est peut-être pas encore le cas de la Saskatchewan. Mais je sais que les Codes du travail de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Québec ont de telles dispositions.

Les représentants de la CSN ont affirmé aujourd'hui—et j'ai moi-même lu des articles sur les relations industrielles dans la presse québécoise et dans diverses revues publiées dans cette province—que la loi interdisant le recours aux briseurs de grève a effectivement amélioré le climat syndical-patronal au Québec. Je me demande si vous possédez des preuves du contraire. Peut-être seriez-vous disposé à étudier ces autres codes du travail et à tenir compte de leur incidence positive sur les relations industrielles dans ces provinces.

M. Andre: Cette question ne relève pas de moi, mais plutôt du ministre du Travail, et par conséquent, il convient de vous faire remarquer que je vous donne là mon opinion personnelle, et non la position du gouvernement.

J'estime, personnellement, qu'il ne s'agit aucunement d'une amélioration. Il va sans dire que ce mécanisme est fort utile aux dirigeants syndicaux. Mais pour moi, l'incidence globale sur l'économie est loin d'être bénéfique. Cette mesure a plutôt eu pour résultat de faire augmenter les coûts des entreprises. De plus, elle donne tous les avantages au syndicat. À mon avis, le processus de négociation collective représente la meilleure solution pour tout le monde—et là, je ne parle pas uniquement des syndiqués—si l'on veut établir un équilibre. Le plus souvent, sinon toujours, cela coûte extrêmement cher de faire appel à des travailleurs suppléants, et il ne faut donc pas croire que c'est une décision qu'on prend à la légère pour contourner un arrêt de travail—loin de là. Mais le fait que cela reste une option légale permet de mieux maintenir l'équilibre.

En comparaison de la plupart des pays industrialisés, le Canada a un record abominable de temps perdu pour cause de grève.

Mme Langan: Le Québec, depuis 1977, a une loi contre les briseurs de grève et depuis que cette loi a été promulguée, les journées perdues pour cause de grève ont diminué considérablement.

M. Andre: Mais il y a eu un lourd prix à payer en matière de productivité, de compétitivité et de perte d'entreprises.

Les syndicats sont bien mieux placés pour obtenir des conventions collectives favorables lorsqu'ils sont en mesure d'enrayer la machine. Je comprends pourquoi ils tiennent à ce pouvoir.

[Text]

If you're looking at a broader economic and social need, rather than just the needs of the unions themselves, you have to take into account that there's a cost associated with it. In my view, the cost as such does not justify putting this extra ammunition into the hands of the unions.

Ms Langan: A lot of employers in Quebec don't view it as just union ammunition. I guess that's a difference of opinion you and I will continue to have.

Mr. Shields: If I could just comment on that position, I don't know of anyone who really wants to use anti-replacement worker legislation. When you see the kind of turmoil it causes with a company. . . I've looked at the Gainers situation, for example, and I've looked at Yellowknife. Nobody wants to use it. In some cases, I would agree with the minister that it just has to be done. It has to have that alternative.

Maybe I could ask the minister. . . I would like to really understand why there's a resistance to allowing the membership itself to vote on a last offer, when we're talking in this House of Commons constantly about trying to bring decision-making down to the grass roots. It doesn't make sense to me on the one issue. That's what we're hearing from all sides of the House of Commons. I wish I could get a handle on that.

Ms Langan: I can respond because we had the example of CUPW having a strike vote, having a grass-roots decision that they trust the bargainers to go and get what they said they want in collective bargaining through meetings where they set out their proposals with the union. They said, we trust you to go and get the best you can for us, and here's your mandate. That's grass-roots decision-making.

Mr. Shields: That's really not on the last offer because—

Ms Langan: No, it's not on the last offer, but the union has to get it out on occasion.

The Chairman: We'll let the minister have the last word. Is there anything you want to say?

Mr. Andre: Not at all. Thank you, Mr. Chairman, and members of the committee for allowing me to come here and explain the position I'm adopting.

It doesn't surprise me that Ms Langan and I have a different philosophical point of view in this regard. The motives here are not to undermine collective bargaining, but rather to try to get it to work a little bit better.

The Chairman: Thank you very much. I appreciate your coming.

I'm just going to have the clerk comment on Tuesday's meeting.

The Clerk of the Committee: I'm in the process of contacting witnesses. They haven't been finalized yet. We should have everything lined up for Tuesday at 9:30 a.m.

Mr. Shields: Mr. Chairman, how many more witnesses will there be?

[Translation]

Mais si au lieu de ne voir que l'intérêt des syndicats vous envisagez les besoins économiques et sociaux dans une perspective plus large, vous devez tenir compte du fait que ce pouvoir se paie chèrement. À mon avis, le coût est tel qu'il ne justifie pas que l'on ajoute ce pouvoir à l'arsenal des syndicats.

Mme Langan: Un grand nombre d'employeurs du Québec n'y voient pas simplement une arme pour les syndicats, mais je désespère de vous convaincre et garderai mon opinion là-dessus.

M. Shields: Est-ce que vous me permettez une remarque sur ce point: je ne connais personne qui veuille vraiment d'une loi interdisant le recours aux briseurs de grève. Quand vous voyez les bouleversements que cela apporte à une entreprise. . . j'ai vu ce qui s'est passé avec Gainers, par exemple, ainsi qu'à Yellowknife; personne n'en veut. Dans certains cas, je reconnais avec le ministre qu'il faut y recourir, que cette possibilité doit exister.

Je pourrais peut-être demander au ministre. . . J'aimerais vraiment comprendre pourquoi l'idée de demander aux membres d'un syndicat la tenue d'un scrutin sur une offre patronale se heurte à une telle résistance alors qu'à la Chambre des communes, il est constamment question de consulter la base sur les décisions. Une telle résistance me paraît absurde, après tout ce que nous entendons de toutes parts à la Chambre des communes, et j'aimerais qu'on me l'explique.

Mme Langan: Je peux vous l'expliquer, car nous avons eu l'exemple du Syndicat des postiers du Canada qui a tenu un vote sur la grève, mais la base a décidé de faire confiance aux négociateurs pour obtenir ce qu'elle demandait par la négociation collective, lors de réunions où les propositions étaient présentées au syndicat. La base a dit qu'elle leur faisait confiance pour obtenir les meilleures conditions possible et leur a donné son mandat. C'est bien là une décision de la base.

M. Shields: Mais ce n'est pas une décision sur la dernière offre, car. . .

Mme Langan: Non, ce n'est pas sur la dernière offre, mais le syndicat doit faire cela à l'occasion.

Le président: Nous allons donner au ministre le dernier mot. Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur le ministre?

M. Andre: Rien du tout. Je vous remercie, monsieur le président, membres du comité, pour m'avoir permis de venir m'expliquer devant vous sur ma position.

Je ne suis nullement étonné de constater que M^{me} Langan et moi ne voyons pas les choses de la même façon. Notre objectif, en l'occurrence, n'est pas de saper les négociations collectives, mais plutôt d'essayer de les déverrouiller, à l'occasion.

Le président: Je vous remercie, nous avons été heureux de vous entendre.

Je vais maintenant demander au greffier de vous parler de la réunion de mardi.

Le greffier du Comité: Je suis en train de prendre contact avec les témoins, mais n'ai pas encore pu tout mettre au point. Je pense que mardi, à 9h30, tout sera en place.

M. Shields: Monsieur le président, combien y aura-t-il de témoins?

[Texte]

[Traduction]

The Chairman: Possibly three or four. We expect to get it done either Tuesday or Wednesday and start clause by clause either Wednesday or Thursday of the following week.

Le président: Probablement trois ou quatre. Nous espérons terminer mardi ou mercredi, et commencer l'examen article par article le mercredi ou jeudi de la semaine suivante.

The meeting is adjourned to the call of the chair.

La séance est levée.

BILL C-101

PROJET DE LOI C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans le secteur public

RESOLUTION

CONCERNANT

Order of Reference

Ordre de référence

WITNESSES

WITNESSES

De la Commission des relations de travail (C.R.T.)
Roger Valler, Vice-président de la C.R.T.
Charles Lacroix, président de la Fédération canadienne des administrateurs
Normand Brédelle, adjoint au Comité exécutif de la C.S.N.
Guy Martin, conseiller juridique
Le Procureur général, représentant le gouvernement
Ian Dean, président
Louis Tancos, Vice-président
Jackie Morgan, conseillère juridique principale
Charles Goss, secrétaire de la Commission

From the Confederation des syndicats nationaux (C.S.N.)
Roger Valler, Vice President of the C.S.N.
Charles Lacroix, President of the Fédération canadienne des administrateurs
Normand Brédelle, Assistant of the Executive Committee of the C.S.N.
Guy Martin, Legal Counsel
From the Public Service Staff Relations Board
Ian Dean, Chairman
Louis Tancos, Vice Chairman
Jackie Morgan, Senior Counsel
Charles Goss, Secretary to the Board

Third Session of the Thirty-ninth Parliament,
1991-1992-1993

Troisième session de la trentième législature,
1991-1992-1993

For more information, contact the Clerk of the House of Commons, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S2.

For more information, contact the Clerk of the House of Commons, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S2.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From La Confédération des syndicats nationaux (CSN):

- Roger Valois, 2nd Vice President of the CSN;
- Chantale Larouche, President of the Fédération nationale des communications;
- Normand Brouillet, Assistant of the Executive Committee of the CSN;
- Guy Martin, Legal Counsel.

From the Public Service Staff Relations Board:

- Ian Deans, Chairperson;
- Louis Tenace, Vice Chairperson;
- Jackie Morgan, Senior Counsel;
- Charlotte Greer, Secretary to the Board.

TÉMOINS

De la Confédération des syndicats nationaux (CSN):

- Roger Valois, 2^e vice-président de la CSN;
- Chantale Larouche, présidente de la Fédération nationale des communications;
- Normand Brouillet, adjoint au Comité exécutif de la CSN;
- Guy Martin, conseiller juridique.

De la Commission des relations de travail dans la Fonction publique:

- Ian Deans, président;
- Louis Tenace, vice-président;
- Jackie Morgan, conseiller juridique principal;
- Charlotte Greer, secrétaire de la Commission.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Tuesday, April 27, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le mardi 27 avril 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Harry Chadwick
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Cid Samson
Jack Shields
Bob Speller—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Tuesday, April 27, 1993:

Cid Samson replaced Joy Langan;
Harry Chadwick replaced Bill Casey.

Normand Brault, Assistant of the Executive Council of the
CSC;
Guy Martin, Legal Counsel;
From the Public Service Staff Relations Board:
Ian Dixon, Chairman;
Louis Tenace, Vice-Chairman;
Jackie Morgan, Senior Counsel;
Charlotte Greer, Secretary to the Board.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Harry Chadwick
Dorothy Dobbie
Doug Fee
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Cid Samson
Jack Shields
Bob Speller—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 27 avril 1993:

Cid Samson remplace Joy Langan;
Harry Chadwick remplace Bill Casey.

Normand Brault, adjoint au Comité exécutif de la CSC;
Guy Martin, conseiller juridique;
De la Commission des relations de travail avec la Fonction publique:
Ian Dixon, président;
Louis Tenace, vice-président;
Jackie Morgan, conseillère juridique principale;
Charlotte Greer, secrétaire de la Commission.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 27, 1993

(8)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 9:32 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Harry Chadwick, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien, Cid Samson and Bob Speller.

Other Member present: Robert Nault.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Union of Postal Workers: Dale Clark, 1st National Vice-President; Evert Hoogers, National Union Representative; Pam Frache, Research Specialist. *From the United Transportation Union:* Ron A. Bennett, Legislative Director; Michael Hone, Research Director. *From the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada:* Joseph Hanafin, National Representative.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1.*)

Dale Clark from the Canadian Union of Postal Workers made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

Ron A. Bennett from the United Transportation Union made a statement and, with the other witness, answered questions.

Joseph Hanafin from the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada made a statement and answered questions.

At 12:01 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 27 AVRIL 1993

(8)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 9 h 32, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Harry Chadwick, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien, Cid Samson et Bob Speller.

Autre député présent: Robert Nault.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: Du Syndicat des postiers du Canada: Dale Clark, premier vice-président national; Evert Hoogers, permanent syndical national; Pam Frache, responsable de la recherche. *Des Travailleurs unis des transports:* Ron A. Bennett, directeur législatif; Michael Hone, directeur de la recherche. *Du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier:* Joseph Hanafin, représentant national.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Dale Clark, du Syndicat des postiers du Canada, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Ron A. Bennett, des Travailleurs unis des transports, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Joseph Hanafin, du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, fait un exposé et répond aux questions.

À 12 h 01, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, April 27, 1993

• 0932

The Chairman: Order, please. We have three members present, which is enough for a quorum to hear the evidence.

We're here today again, of course, to discuss an act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

We will have three different sets of witnesses. The first are from the Canadian Union of Postal Workers. We have Dale Clark, Evert Hoogers and Pam Frache. Welcome to the committee. We would like you to tell us what you do. Then we have one hour to hear your brief and to have questioning by the members. Please proceed. Thank you.

Mr. Dale Clark (1st National Vice-President, Canadian Union of Postal Workers): We represent approximately 46,000 workers who work in the urban operations at Canada Post Corporation.

Evert Hoogers is a national union representative with our organization who was involved with the certification vote that we had between our union and the Letter Carriers Union of Canada, conducted by the Canada Labour Relations Board, which is part of our presentation to you. Pam Frache is a researcher with the Canadian Union of Postal Workers.

In opening, our union would like to lend its support to the comments and suggestions regarding the labour standards section of the Canada Labour Code, which have already been presented to this committee by the Canadian Labour Congress.

Over the past couple of years we've been supportive of the means by which the Labour Standards Client Consultation Committee has developed proposals for amending part III of the Canada Labour Code. Through this committee the participants were able to reach a consensus on a variety of issues contained within that section of the code. We believe that such a process seemed to go a great distance in advancing the ideals established in the preamble to the Canada Labour code, which, as you note, is in the opening part of our brief.

Now, despite the availability of such a process, however, the government has chosen to bypass those channels and arbitrarily introduce clauses 2 and 42, which are amendments to part I of the code, and to the Public Service Staff Relations Act, section 90 respectively. Those clauses provide for a vote to be held on an employer's last offer at any time during the collective bargaining process. Had these proposed changes gone before the Labour Standards Client Consultation Committee, we know that at that time the government would have been well aware that there was no support amongst trade unions for such clauses.

• 0935

The CUPW must state its unequivocal opposition to clauses 2 and 42. Like our sisters and brothers in the Canadian Labour Congress and other trade unions, we reiterate our support and agree in principle with many of the other changes embodied

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 27 avril 1993

Le président: La séance est ouverte. Nous avons trois députés, ce qui nous suffit pour entendre des témoignages.

Nous devons à nouveau aujourd'hui discuter de la Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Nous avons trois groupes de témoins. Tout d'abord du Syndicat des postiers du Canada: Dale Clark, Evert Hoogers et Pam Frache. Bienvenue au comité. Nous aimerions que vous nous disiez ce que vous faites. Nous aurons ensuite une heure pour entendre votre mémoire et vous interroger. Je vous cède donc la parole.

M. Dale Clark (premier vice-président national, Syndicat des postiers du Canada): Nous représentons environ 46 000 employés qui travaillent aux opérations urbaines de la Société canadienne des postes.

Evert Hoogers est un représentant du syndicat national qui s'est occupé du scrutin de représentation entre notre syndicat et le Syndicat des facteurs du Canada, organisé par le Conseil canadien des relations du travail. Nous en parlerons dans notre exposé. Pam Frache est chargée de recherches au Syndicat des postiers.

Tout d'abord, notre syndicat aimerait apporter son appui aux commentaires et suggestions concernant la section des normes du travail du Code canadien du travail qui ont été préalablement présentés par le Congrès du Travail du Canada au comité législatif.

Au cours des deux dernières années, le Syndicat des postiers du Canada a soutenu les efforts déployés par le Groupe consultatif des normes du travail en vue d'élaborer des propositions destinées à modifier la partie III du Code canadien du travail. Des participantes et participants ont eu l'occasion, grâce à ce comité, de dégager un consensus sur un éventail de sujets figurant à la section des normes du travail du code. Ce processus semblait largement voué à promouvoir les idéaux énoncés dans le préambule du Code canadien du travail, ce qui, vous le remarquerez, figure au début de notre mémoire.

Cependant, malgré la disponibilité d'un processus de ce genre, le gouvernement a décidé de passer outre à ces mécanismes et il a introduit arbitrairement les articles 2 et 42, modifiant respectivement la partie I du code et l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ces articles prévoient la tenue d'un scrutin auprès des employés sur les dernières offres de l'employeur, à n'importe quel moment des négociations sur la convention collective. Si ce projet de modification avait été soumis au Groupe consultatif des normes du travail, le gouvernement aurait été formellement informé que le mouvement syndical n'appuie aucunement ces articles.

Le SPC doit manifester son opposition catégorique aux articles 2 et 42. Comme nos consoeurs et confrères du Congrès du Travail du Canada et des autres syndicats, nous renouvelons notre appui et notre accord de principe à bon nombre des autres

[Texte]

within the bill. However, we believe that the spirit and intent of clauses 2 and 42 utterly undermine the free collective bargaining process of trade unions in this country that are covered under the Canada Labour Code, and as such we argue that the proposed clauses 2 and 42 be deleted from the legislation. If the government chooses not to remove those clauses, the CUPW will be unable to support the rest of the bill.

Historically the trade union movement has had to struggle with employers to ensure that what is described in the preamble of the labour code as a just share of the fruits of progress. . . we've had to struggle in ensuring that those accrue to working people, and often those struggles were not easy for us.

Employers exercise a great deal of power within society, particularly with respect to their employees. Therefore, we believe it is not an accident that sections 24, 50, and 94 of the industrial relations section of the code deal extensively with curtailing the special position relationship enjoyed by employers with respect to their employees. In fact, there have been a number of Canada Labour Relations Board hearings that have fleshed this out more thoroughly, and I refer you to appendices B and C of our brief.

For public sector workers the special position relationship accruing to employers poses an even greater threat of intimidation since the employer is in fact the government. It is arguable whether the Minister of Labour is in any circumstances a neutral third party, and in the case of public sector workers we believe there is a clear conflict of interest. Clauses 2 and 42 certainly exacerbate the situation. The Minister of Labour claims that these clauses constitute merely an extra tool to resolve outstanding issues in the collective bargaining process.

Given the special position and relationship enjoyed by the employer, the process of mediation, and Parliament's authority to implement back-to-work legislation, the Canadian Union of Postal Workers fails to see the need to provide the government with yet another tool to impose its will upon the union's membership.

We believe the suggestion implicit in these clauses is that during the collective bargaining process, the union is not representing the will of its membership. It was noted by the Canada Labour Relations Board and referred to in appendix A of our document that the purpose of a vote ordered by the board, in that case the Canada Labour Relations Board, is always to ascertain the employees' will with respect to an issue. The assumption then, we believe, is that the union's duly elected national executive, which is elected by and accountable to its membership, is acting independently of the body that elects it. We can see no other reason for this process and this proposal to have a vote.

We find it objectionable that such a supposition can be made by the government, especially it being one of Canada's largest employers. Indeed, we absolutely reject the premise that the Minister of Labour, the government, and the employer, which are often one and the same, should have any authority whatsoever to bypass the decision-making process and the accountability mechanisms established and regularly amended by the membership of the union.

[Traduction]

modifications énoncées dans ce projet de loi. Cependant, nous estimons que l'esprit et l'intention des articles 2 et 42 minent complètement le processus des libres négociations collectives des syndicats de ce pays; pour ces raisons, nous soutenons que les articles 2 et 42 doivent être rayés du projet de loi. Si le gouvernement décide de ne pas retirer ces articles, le Syndicat des postiers du Canada sera dans l'impossibilité d'appuyer ce projet de loi.

Depuis ses débuts, le mouvement syndical a dû lutter contre les employeurs afin d'assurer aux travailleuses et travailleurs une juste part des fruits du progrès. . . Nous avons dû nous battre pour obtenir cela pour les travailleurs et ces luttes ont souvent été ardues.

Les employeurs exercent un pouvoir considérable au sein de la société, particulièrement à l'endroit de leurs employés. Par conséquent, ce n'est pas par hasard que les articles 24, 50 et 94 de la section des relations industrielles du Code canadien du travail visent largement à empêcher l'employeur de profiter de sa position spéciale et de sa relation avec les employés. En fait, les audiences du Conseil canadien des relations du travail ont étoffé davantage cette question et je vous renverrai à ce sujet aux annexes B et C de notre mémoire.

Pour les travailleuses et travailleurs du secteur public, la position spéciale et la relation de l'employeur présentent un potentiel accru de menaces d'intimidation, puisque l'employeur est en réalité le gouvernement. On peut douter que le ministre du Travail soit une tierce partie impartiale en toutes occasions; dans le cas des travailleuses et travailleurs du secteur public, le conflit d'intérêts saute aux yeux. Les articles 2 et 42 ne font qu'aggraver la situation. Selon le ministre du Travail, ces articles ne constituent qu'un outil supplémentaire pour résoudre les questions non réglées par le processus de négociation collective.

Vu la position spéciale et la relation dont jouit l'employeur, le processus de médiation et d'arbitrage, de même que l'autorité du Parlement à adopter des lois forçant le retour au travail, le SPC estime que le gouvernement n'a nullement besoin d'un outil supplémentaire pour pouvoir imposer sa volonté aux membres des syndicats.

Le Conseil canadien des relations du travail a d'ailleurs noté, et il en est question à l'annexe A de notre document, que lorsque le conseil ordonne la tenue d'un scrutin, c'est dans le but de vérifier la volonté des employés par rapport à une question donnée. On suppose donc que le Conseil exécutif national, dûment élu par ses membres et responsable devant eux, agit indépendamment de ceux et celles qui l'ont élu. Nous ne voyons aucune autre raison d'avoir recours à une telle méthode et de proposer un vote.

Nous trouvons douteux qu'une telle supposition puisse être avancée par le gouvernement, d'autant plus qu'il s'agit d'un des plus importants employeurs au Canada. De fait, nous rejetons catégoriquement le principe selon lequel le ministre du Travail, le gouvernement, ou l'employeur, qui ne font souvent qu'un, possède une autorité quelconque lui permettant de passer outre au processus décisionnel et aux mécanismes de responsabilité qui sont établis et régulièrement modifiés par les membres du syndicat.

[Text]

By imposing a vote, the procedures for a vote and the process for dispute resolution on the union, we believe the minister would, in effect, be violating paragraph 94.1(a) of the industrial relations section of the code. That section of the code, as I am sure you are aware, says that no person acting on behalf of an employee or an employer shall participate or interfere in the administration or representation of members of a trade union.

To suppose that an arbitrary decision by the Minister of Labour is a superior process to those democratic structures of trade unions is offensive to us and certainly calls into question the sincerity of this government's commitment to bargain in good faith with its employees.

Furthermore, because clauses 2 and 42 allow the government to direct a vote at any time where notice to bargain collectively has been given or at any time before or after the commencement of a strike, we believe the entire process of collective bargaining would be undermined. For example, mediation procedures could be circumvented by imposing a vote on the employer's last offer before any of the outstanding issues go to a third party. Indeed, this legislation lays the groundwork for the government, as an employer, to circumvent even the negotiation procedure itself. Except for the sentiment of goodwill, there is nothing standing between this piece of proposed legislation and severe abuse of collective bargaining conventions.

Given the record of this government over the last eight years, you will excuse our obvious skepticism when the government simply promises that it won't abuse the provisions of clauses 2 and 42. As a union we have been legislated back to work twice in the middle of rotating strikes by the current government.

• 0940

As well as undermining the collective bargaining process, we also see proposed clauses 2 and 42 as having a profoundly negative impact on any trade union's ability to withdraw its labour. By giving the minister the authority to order a vote at his or her discretion, the minister could order a vote to take place immediately before a strike is commenced, thus using this legislation to circumvent labour's right to strike. Used repeatedly, we believe the provisions of these clauses could seriously jeopardize the union's ability to improve the working conditions of its members. Moreover, if a strike has already taken place and the Minister of Labour orders a vote on the final offer, it is of concern to us that one dangerous trajectory of an imposed vote is to legislate workers back to work.

The ability to take strike action, in our analysis, is the employees' last resort to achieve a fair and equitable collective agreement, and it is a fundamental right. CUPW will not agree to any legislative changes that in any way infringe on this right. That this government has used back-to-work legislation more than any government in Canadian history is testimony enough to warrant our concern.

[Translation]

En imposant le scrutin, les procédures qui s'y rattachent et le processus de résolution des litiges au syndicat, le ministre du Travail violerait l'alinéa 94.1a) de la section des relations industrielles du Code canadien du travail. Cette section, vous le savez certainement, stipule que personne agissant au nom d'un employé ou d'un employeur ne peut participer ou intervenir dans l'administration ou la représentation des membres d'un syndicat.

Prétendre qu'une décision arbitraire du ministre du Travail prévaut sur les structures démocratiques des syndicats, constitue une insulte et amène à mettre en doute la sincérité du gouvernement à négocier de bonne foi.

En outre, puisque les articles 2 et 42 autorisent le ministre à ordonner un scrutin en tous temps, une fois l'avis de négociation collective donné ou avant ou après le déclenchement d'une grève, l'ensemble du processus de négociation collective se trouve sapé. Par exemple, on peut faire échouer les procédures de médiation et d'arbitrage en imposant un scrutin sur les dernières offres de l'employeur avant qu'aucune des questions non réglées ne soit soumise à l'arbitrage. De fait, cette disposition législative établit des conditions permettant au gouvernement, à titre d'employeur, de faire échouer le processus de négociation lui-même. Sauf pour la seule bonne volonté, rien ne se dresse entre ce projet de loi et la perpétration d'abus graves contre les conventions régissant la négociation collective.

Étant donné le dossier du gouvernement pour les huit dernières années, vous pardonneriez le scepticisme non dissimulé du SPC, lorsque le gouvernement ne fait que promettre qu'il n'abusera pas des dispositions énoncées aux articles 2 et 42. Notre syndicat a été par deux fois forcé par une loi de ce gouvernement de reprendre le travail au milieu d'une grève tournante.

Selon nous, les articles 2 et 42 proposés mineront le processus de négociation collective et auront de plus en plus une incidence profondément néfaste sur la capacité du syndicat de faire la grève. Si le ministre jouissait d'un pouvoir discrétionnaire pour ordonner un scrutin, il pourrait ordonner ce scrutin immédiatement avant le commencement d'une grève, en utilisant donc la disposition législative pour dénier le droit de vote au syndicat. Utilisés à répétition, les articles 2 et 42 pourraient mettre sérieusement en danger la capacité du syndicat d'améliorer les conditions de travail. De plus, advenant qu'une grève soit en cours et que le ministre du Travail ordonne la tenue d'un scrutin, le SPC estime qu'il y aurait un risque parallèle au scrutin imposé: en effet, on pourrait légiférer pour obliger les grévistes à retourner au travail.

La capacité de déclencher une grève constitue la dernière solution possible du syndicat pour obtenir une convention collective juste et équitable; il s'agit-là d'un droit fondamental. Le SPC n'appuiera aucune disposition législative qui s'emploierait à violer ce droit d'une quelconque manière. Le fait que ce gouvernement ait eu recours à des lois forçant le retour au travail plus souvent que tout autre gouvernement avant lui justifie pleinement notre inquiétude.

[Texte]

In the opinion of our union, clauses 2 and 42 cannot be improved by making amendments to them because it is the very spirit of the proposals that we object to. To put it simply, they are conceptually and theoretically flawed, especially taken in the context of possible use by the Canada Labour Relations Board.

I would like to talk to you about an example in terms of why we believe the procedure itself is flawed. During 1989 the Letter Carriers Union of Canada and the Canadian Union of Postal Workers had a certification vote. All parties at that time involved in that process agreed that the CLRB simply did not have the resources to oversee large workplace votes. In the minister's own words, taken from the *Minutes of Proceedings and Evidence* before this committee:

They do excellent work, but there are periods when they are extremely busy as a CLRB. They may have inquiries in different parts of Canada. I'm not sure that to impose on them, on a possible urgent basis, an issue they may not be ready to do might be a wise thing.

During our certification vote, it was for those reasons it was agreed by all the parties that the optimum procedure for conducting a certification referendum was through a mail-out ballot. Obviously that's not speedy. Some detail is gone into in appendix A. It took us approximately two months to conduct the actual vote, and that's excluding time to prepare by the parties.

A mail-out ballot itself presents particular operational problems, especially for us as a union. If our union was on strike at the time that a mail-out vote was imposed upon them, clearly such a vote would be impossible, at least not without back-to-work legislation. If one assumes that the intent of the legislation is not to legislate away the legal right of unions to strike, then it would be certainly impossible to conduct such a vote.

Consider also a situation when two large public sector unions were on strike, the Canadian Union of Postal Workers and the Public Service Alliance, for example. If the Public Service Alliance was ordered to take a vote on the employer's last offer, again a mail-out ballot would be out of the question, assuming there was no back-to-work legislation for CUPW. Furthermore, if during the process of the strike the postal workers union was ordered to have a workplace vote on the last offer of the employer, it would be impossible for the CLRB to organize. Not only are there simply not enough CLRB officers to properly oversee a vote, but there is no workable process in place to ensure that the procedure is fair and equitable.

Even if the CLRB was not the body selected to conduct the vote, any other body, other than the union itself, would run into difficulties ensuring that a fair vote takes place. Employers, especially large employers, have trouble maintaining up-to-date employee lists, and it would be troublesome for them to determine who, in their opinion, would have the right to vote. It would be doubly problematic to reach a consensus on this issue with the unions involved. For example, the CUPW would be

[Traduction]

Selon le SPC, les articles 2 et 42 ne peuvent être améliorés par le truchement de modifications puisque c'est à l'esprit même de ces propositions que nous nous opposons. En résumé, ces articles sont erronés aux points de vue conceptuel et théorique, particulièrement lorsqu'on les considère du point de vue du CCRT.

Voici un exemple de ce fait. Pendant le processus du scrutin de représentation entre l'Union des facteurs du Canada et le Syndicat des postiers du Canada, en 1989, toutes les parties en cause ont convenu que le CCRT ne possédait tout simplement pas les ressources nécessaires pour superviser les scrutins des larges groupes de travailleuses et travailleurs. Le ministre a lui-même l'a admis, et je cite les *Procès-verbaux et témoignages* de votre comité:

Ils font de l'excellent travail, mais, au cours de certaines périodes, les membres du CCRT sont extrêmement occupés. Ils peuvent avoir à enquêter dans diverses régions du Canada. Je ne suis pas certain qu'il serait sage de leur imposer, d'urgence en quelque sorte, une tâche pour laquelle ils ne sont pas nécessairement préparés.

Pour ces raisons, toutes les parties ont convenu que la meilleure façon de procéder à la tenue d'un scrutin de représentation entre le SPC et l'UFC serait d'envoyer les bulletins de vote aux membres par la poste. Ce n'est évidemment pas très rapide. On trouvera certains détails à l'annexe A. Il nous a fallu environ deux mois pour mener ce scrutin et cela ne tient pas compte du temps de préparation des parties.

Un scrutin postal pose des problèmes opérationnels particuliers. Si notre syndicat était en grève au moment où un scrutin postal lui était imposé, il serait impossible de tenir un tel scrutin—du moins pas sans l'adoption d'une loi de reprise du travail. Si l'on présume que l'objectif de la loi n'est pas de retirer le droit légal des syndicats de faire la grève, alors il est certainement impossible de recourir à cette forme de scrutin.

Imaginons aussi une situation où deux grands syndicats du secteur public, tels le Syndicat des postiers du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, seraient en grève en même temps. Si on ordonnait à l'Alliance de tenir un scrutin sur les dernières offres de l'employeur, un scrutin postal serait encore une fois hors de question si l'on présume qu'il n'y a pas de loi de reprise du travail. En outre, si, pendant une grève, on ordonnait au Syndicat des postiers du Canada de tenir un scrutin conventionnel dans les lieux de travail sur la dernière offre de l'employeur, il serait impossible pour le CCRT de l'organiser. Non seulement le CCRT ne compte tout simplement pas les ressources humaines nécessaires pour superviser le scrutin de façon appropriée, mais aucune procédure réalisable n'existe pour assurer que la tenue du scrutin soit juste et équitable.

Même si le CCRT n'était pas l'organisme désigné pour tenir le scrutin, tout autre organisme, à l'exception du syndicat lui-même, aurait de la difficulté à assurer qu'un scrutin juste soit tenu. Les employeurs, surtout les gouvernements et les grands employeurs, éprouvent des difficultés à tenir des listes d'employés à jour; il serait difficile pour eux de déterminer quels employés devraient selon eux avoir le droit de vote. Il serait doublement difficile d'en venir à un consensus sur la question si

[Text]

absolutely opposed to the concept permitting strike breakers to vote, whether they are currently scabbing or have scabbed in the past. Our union's constitution, as developed and amended democratically by our membership, provides for quite an extensive, elaborate process by which the membership determines the eligibility of certain employees to participate in the democratic decision-making process of the union.

To draw from our experience with the CUPW-*LCUC* certification vote, cooperative discussions with all parties involved agreed that in light of the *CLRB*'s constraints in not having enough officers to supervise a vote, and given the size of the bargaining units involved, and where there existed some question as to which employees were eligible to vote, a mail-out ballot in that case was the most fair and democratic process that could be adopted. Again I refer you to appendix A.

● 0945

Again, this certification vote that took place in 1989 is an illuminating example of the difficulties associated with any large workplace vote, regardless of the means by which that vote was conducted, whether it be mail-out, workplace, or another forum. This particular vote was taken in a very cooperative manner, where the procedures involved were subject to a thorough discussion and where all parties were working together to reach optimum conclusions to ensure that there was a good vote. It is worth noting that preparations for determining which employees were eligible to vote and where they were residing began as early as June 1988, when the voting didn't start taking place until November of that year.

Appendix D gives an example of how early these things were started.

This is an excerpt from the *Canada Post Performance* magazine that goes to all employees. It says:

To ensure that... employees have every opportunity to vote, the corporation must update employee information on the personnel data base, considering that many employees frequently move, accept transfers or receive promotions.

This is talking about the post office not knowing where people live in order to have something mailed out to them.

In October 1988 two full weeks were allocated by the *CLRB* for employees to notify *Canada Post* as to their correct addresses and to ensure they were included as employees eligible to vote, and I refer you to appendix F for that notice. Nevertheless, those involved with the verification process, people like Mr. Hoogers, were still sorting out who was eligible and who was not right up to, during and even after the casting of the ballots. I refer you to a number of appendices that are listed in our brief.

Without such a process—this cooperative, consultative process—employers have a tremendous amount of latitude to manipulate the lists of eligible voters. An employer could permit scabs to vote, could permit supervisors to vote, could determine

[Translation]

les syndicats y participaient. Par exemple, le *SPC* s'opposerait catégoriquement à ce qu'on permette à des briseurs de grève de voter, qu'ils soient actuellement ou aient déjà été des briseurs de grève. Les statuts du *SPC*, élaborés et modifiés par les membres, prévoient une procédure complexe pour déterminer l'admissibilité de certains employés à participer au processus démocratique de prise de décisions du syndicat.

D'après l'expérience vécue lors du scrutin de représentation entre le *SPC* et l'*UFC*, toutes les parties en cause ont convenu dans les discussions coopératives qu'en raison des contraintes du *CCRT* qui n'avait pas assez d'agents pour superviser un scrutin conventionnel, de la taille de l'unité de négociation en cause et des questions relatives à l'admissibilité de certains employés à se prononcer, un scrutin postal était la façon de procéder la plus équitable et démocratique. Je vous renvoie à nouveau à l'annexe A.

Le scrutin de représentation de 1989 illustre bien les difficultés entourant la tenue d'un scrutin dans un endroit de travail de grande taille, peu importe la méthode de vote, qu'il s'agisse d'un scrutin postal, d'un scrutin sur les lieux de travail ou d'un autre type de scrutin. Ce scrutin de représentation a été entrepris avec beaucoup de coopération et la procédure suivie a fait l'objet de discussions approfondies dans le cadre desquelles toutes les parties travaillaient en étroite collaboration pour atteindre des conditions optimum, car elles voulaient s'assurer que le scrutin se déroule bien. Il vaut la peine de souligner que les préparatifs en vue de déterminer quels employés auraient le droit de vote et où ils habitaient ont débuté dès le mois de juin 1988, alors que le scrutin n'a eu lieu qu'au mois de novembre de la même année.

Vous retrouvez à l'annexe D des documents qui démontrent que ces préparatifs ont commencé très tôt.

Voici un extrait de *Performance* distribué par Postes Canada à tous ses employés:

Pour assurer que les employés aient la possibilité de voter, la Société doit mettre à jour l'information relative aux employés dans la base de données sur le personnel, puisqu'il est fréquent que des employés déménagent, acceptent des mutations ou obtiennent des promotions.

On laisse donc entendre que la Société ne sait pas où les gens vivent et ne sait pas où leur faire parvenir des documents.

En octobre 1988, le *CCRT* a accordé deux semaines complètes aux employés pour informer la Société canadienne des postes de leur adresse exacte et assurer que leur nom figurerait sur la liste des employés admissibles—voir l'annexe F. Néanmoins, les personnes responsables du processus de vérification, des gens comme M. Hoogers, tentaient encore dans les jours qui ont précédé le scrutin, pendant le scrutin et même après le scrutin, de déterminer quels employés étaient ou n'étaient pas admissibles. Diverses annexes fournissent de plus amples détails.

Sans un tel processus—ce processus de coopération et de consultation—l'employeur aurait tout le loisir de trafiquer les listes d'employés admissibles. Un employeur pourrait permettre aux briseurs de grève et aux surveillants de voter et pourrait

[Texte]

that others are not able to vote. In the case of the LCUC-CUPW certification vote, a fair and equitable process was only developed through close communications between the parties, which included the unions, the employer and the Canada Labour Relations Board.

Nevertheless, hundreds and hundreds of employees who were eligible to vote were left off the list or did not receive voting kits. Again I refer you to our appendices for back-up for those statements. Specifically, appendices G, H, I and K.1 document the difficulties that occurred for employees who had been discharged by Canada Post Corporation but had not yet had their arbitration hearings.

It should be noted that Canada Post in the previous year fired approximately 65 workers a month. Right now it is about 24 workers a month, and it should be pointed out that 7 out of the 10 people discharged by the post office are eventually reinstated.

We had successfully argued during the certification vote that such people should be sent ballots so that if they were reinstated by arbitration or by a settlement prior to the completion of the vote, they could cast their ballot. Others who were initially discharged and later had the corporation withdraw their discharge were often not included on the lists, and we again had to ensure that these people had a voting kit. Without such interventions by the union, through the channels that were clearly established in this case, many people who rightfully should have cast a ballot would have been denied their right to vote, and we believe the same thing would happen with the proposed legislation.

Again by way of an example, appendix K.1 documents one of a series of letters regarding union members that Canada Post deemed ceased to have been employed. When we double checked it was discovered that these people were often employees on leave, with or without pay, again a situation that could occur during negotiations. Women on maternity leave and individuals on education leave were often left off the eligible voters' lists, as were people who had just recently become regular employees after lengthy periods as casual employees. Only after our careful documentation were such employees assured and ultimately given ballots.

The CLRB discussions to determine which employees would be eligible to vote took a very lengthy period of time. In fact, negotiations between CUPW and the Letter Carriers Union of Canada took well over two months to determine differences and similarities between our types of classifications in terms of term employees as opposed to CUPW's referring to people as casuals, whether or not these employees should be able to vote, and finally under what criteria they should be able to vote.

[Traduction]

déterminer que d'autres personnes n'ont pas le droit de vote. Dans le cas du scrutin de représentation entre l'UFC et le SPC, la procédure juste et équitable n'a été mise sur pied que grâce à des communications étroites entre les parties, soit les syndicats, l'employeur et le Conseil canadien des relations du travail.

Néanmoins, des centaines et des centaines d'employés qui auraient dû être admissibles ne figuraient pas sur les listes et n'ont pas reçu de nécessaires de vote. Encore une fois, les annexes à notre mémoire viennent appuyer ces propos. Plus particulièrement, les annexes G, H, I et K.1 documentent les difficultés éprouvées par les employés qui avaient été congédiés par la Société canadienne des postes, mais dont le grief n'avait pas encore été entendu en arbitrage.

À remarquer que Postes Canada, l'année précédente, avait congédié environ 65 employés par mois. Aujourd'hui, la société congédie environ 24 employés par mois, et il est à remarquer que sept personnes sur 10 congédiées par la Société canadienne des postes sont plus tard réintégrées.

Nous avons soutenu avec succès que ces personnes devraient recevoir un nécessaire de vote afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit de vote si elles étaient réintégrées, à la suite d'un arbitrage ou d'un règlement de différend, avant la fin de la tenue du scrutin. D'autres personnes qui avaient été congédiées, mais dont la société a annulé le congédiement, ne figuraient pas sur les listes et le SPC s'est également assuré que ces employés reçoivent un nécessaire de vote. Sans de telles interventions de la part du SPC, au moyen des mécanismes dont il disposait dans cette situation, de nombreuses personnes qui avaient le droit légitime de voter se seraient vu priver de ce droit; nous croyons d'ailleurs que cela pourrait se produire si le texte actuel du projet de loi devient loi.

Par exemple, l'annexe K.1 documente une série de lettres concernant des membres du syndicat que la Société canadienne des postes avait jugés comme n'étant plus à son emploi. Après avoir vérifié toutes ces listes, nous avons découvert que ces personnes étaient souvent des employés en congé, payés ou non payés; encore une fois, cela pourrait se produire durant les négociations. Des travailleuses en congé de maternité, des membres en congé d'éducation et des personnes qui venaient de revenir d'un congé avaient été omises des listes de membres admissibles tout comme des employés qui étaient récemment devenus des employés permanents après de longues périodes à titre d'employés occasionnels. Ce n'est que grâce à notre documentation attentive de leurs cas que ces employés ont été informés qu'ils recevraient leur bulletin de vote.

Les discussions du CCRT en vue de déterminer quels employés seraient admissibles au vote ont nécessité beaucoup de temps. En fait, il a fallu plus de deux mois de négociation entre le SPC et l'Union des facteurs du Canada pour déterminer les différences et similitudes entre nos types de classification pour les employés à terme, qui sont appelés par le SPC des employés occasionnels, pour déterminer si ces employés seraient admissibles, et enfin quels seraient les critères utilisés pour trancher l'admissibilité de ces employés.

[Text]

• 0950

On page 8 of our brief, the second paragraph, it talks about the yardstick that we eventually had to develop, again cooperatively and after consultation. Some of this is documented, and the complexities are documented in appendix O. It should be remembered that appendix O is merely a sample portion of the transcripts that relate to this issue, and I give it to you to look at.

Again, once an agreement had been reached by all the parties—the employer and the unions involved—there was the laborious process of verifying the lists that were presented. Appendices L, M, and N illustrate by way of selected examples how much time, care and consideration went into the process of ensuring that all eligible casual and term employees found themselves on the list and subsequently received ballots.

Appendices K.2 through 13 are chronological examples of the kind of verification and documentation that occurred prior to and during the vote. As early as November 1, 1988, both unions had presented initial challenges to the eligible employees voting lists provided by the employer, Canada Post Corporation. An enormous amount of scrutiny and follow-up were required to ensure that all eligible employees received voting kits. In a great number of cases, kits had to be sent more than twice before the employee finally received a complete kit at their correct address. Again, this is Canada Post we're dealing with in terms of mailing things.

Signed statements had to be provided to the CLRB verifying their status as employees. Examples of these efforts are again contained in appendix K.8, 12 and 13. The latter two appendices highlight the kind of documentation that took place in the York region in Ontario, which is in Ontario alone.

Although in this example the method used for conducting the vote was a mail-out ballot, all of these dilemmas necessarily must be resolved before the voting process can be considered fair and equitable. The same obviously, we believe, holds true for a vote on an offer of the employer or a vote in this case, which is a certification vote.

Whether the referendum had been a workplace vote, a mail-out vote, or a combination of them, conflict over the question of determining who is eligible to vote would surely arise. In the case of an imposed vote, as provided by this legislation, there would certainly be no basis for a cooperative process as there was during the CLRB certification vote between CUPW and LCUC. If there was some basis for cooperation between the union and the employer in this regard, we would suppose the collective agreement negotiations would still be continuing, which is something I would hope all present would be in support of.

In this context, whichever body had been designated to oversee the vote would be left without a participatory mechanism for verifying lists, that is if there was no cooperative mechanism developed between the parties. The fact that the legislation calls for a vote to be taken as soon as possible and to be held forthwith, we believe precludes such a process, and we believe we've adequately documented, and the government must be aware, that the establishment of a fair and democratic

[Translation]

Au premier paragraphe de la page 7 de notre mémoire, nous vous parlons brièvement des exigences que nous avons établies après consultation. D'ailleurs, les difficultés éprouvées sont documentées à l'annexe O. À remarquer que l'annexe O n'est qu'une petite partie de la transcription relative à la question. Je vous recommande de lire ce document.

Encore une fois, lorsqu'une entente a été conclue entre toutes les parties en cause—l'employeur et les syndicats touchés—le processus laborieux de vérification des listes a été entamé. Les annexes L, M et N illustrent par des exemples choisis le temps, le soin et l'attention consacrés au processus visant à assurer que tous les employés occasionnels et à terme admissibles figurent sur la liste et reçoivent des bulletins de vote.

Les pièces mentionnées au points 2 à 13 de l'annexe K attestent du type de travail de vérification et de documentation effectué avant et pendant la tenue du scrutin. Dès le 1^{er} novembre 1988, les deux syndicats ont soulevé des objections initiales quant à l'admissibilité des employés figurant sur les listes d'admissibilité fournies par l'employeur, la Société canadienne des postes. Il a fallu faire preuve d'une vigilance aiguë et exercer un contrôle serré pour s'assurer que tous les employés admissibles reçoivent leur nécessaire de vote. Dans un grand nombre de cas, il a fallu plus de deux tentatives avant qu'un employé ne reçoive enfin un nécessaire complet à l'adresse exacte. N'oubliez pas que pour les envois postaux, c'est la Société canadienne des postes qui fournit les adresses.

Des déclarations signées devaient être remises au CCRT attestant de leur statut d'employé. Ces démarches sont documentées aux annexes K.8, K.12 et K.13. Les deux dernières annexes illustrent le type de recherche réalisée dans la seule région de York en Ontario.

Bien que cet exemple soit basé sur un scrutin postal, tous ces problèmes doivent être aplanis sans faute, avant que le processus de votation ne puisse être considéré comme juste et équitable. À notre avis, il en va de même pour un scrutin sur l'offre d'un employeur ou un scrutin de représentation, le cas qui nous occupe.

Que le référendum ait été effectué au moyen d'un scrutin conventionnel aux lieux de travail, d'un scrutin postal ou d'une combinaison des deux, il ne manquerait pas d'avoir des conflits lorsqu'il faudrait trancher qui est admissible au vote. S'il s'agit d'un vote imposé, tel que le prévoit la mesure législative, il n'y aura certainement pas plus de place pour un processus de coopération qu'il n'y en avait pendant le scrutin de représentation entre le SPC et l'UFC. S'il y avait eu une lueur d'espoir de coopération, on peut supposer que les négociations relatives à la convention collective se poursuivraient toujours. Et nous espérons que tous ceux qui sont ici appuieraient ce genre de mesure.

Dans ce contexte, quel que soit l'organisme chargé de la supervision de la tenue du scrutin, il ne disposerait d'aucun mécanisme coopératif de vérification des listes, à moins que les parties n'en aient mis un sur pied. Le fait que le projet de loi préconise la tenue d'un vote dans les meilleurs délais possibles et sans délai exclusif à coup sûr un tel processus de toute façon. Le gouvernement n'est sûrement pas sans savoir, et nous l'avons démontré, que l'établissement d'un processus juste et

[Texte]

process with large bargaining units is no mean feat and is not something that can be undertaken hastily.

Other than just the logistics of the process, we have a very important concern in what really is the employer's last offer. The issue arises, who is to define what exactly is the employer's last offer? Will it be the legal text? If so, it may be difficult in negotiations, as often, as you know, legal text is not even on the table. Even if the legal text was on the table, there are often amendments hanging around. Would the amendments in their entirety be placed on the ballot? How much time would the union representatives be given to explain what the official wording or the final offer meant according to the union? Would management agree with the union's interpretation? Who would arbitrate a dispute?

Take, for example, the last round of collective agreement negotiations with CUPW, which, as we all know, was a very long round of negotiations. Appendices P through U pertain to a certain article of our collective agreement, article 53, which is our job security article. These appendices are provided to you to illustrate how much variance can exist between management's interpretation of their offer and the union's.

In appendix P, the CPC offer as of September 1, 1991, is substantially different from either the proposals of the union or the employer on September 25. Appendix T, which is the final wording, is completely different. Moreover, the pamphlet published by CPC on September 3 and the full-page advertisements purchased by Canada Post and put in many major newspapers—and those are appendices Q.1 and Q.2—claim that they were in effect offering postal workers 100% job security. As shown in appendix R, our union disagreed with such CPC claims and continued to push for changes to the wording.

● 0955

Appendices P through U show the evolution of the wording of a very important clause to the workers, and obviously also to the employer. It highlights the very real differences between CUPW and CPC on the substantive issue of job security. Those issues are still out there. Appendix U is an example of Arbitrator Swan's ruling on a dispute that followed the signing of the collective agreement. The need for such a ruling itself proves that even after an agreement is signed, there may be still significant differences in the way contract language may be interpreted.

At that arbitration hearing, extrinsic evidence was called by the parties in the form of individuals who had participated at the negotiation process face to face because they had different opinions on exactly what was communicated between the parties. In our case we maintained a fight for specific wording to safeguard the interests of our membership and were largely successful. In the case of an imposed vote, whose interpretation of article 53 would have appeared on the ballot?

[Traduction]

démocratique n'est pas une mince tâche dont on peut s'acquitter rapidement, surtout lorsque les syndicats représentent un très grand nombre d'employés.

Les problèmes associés à la logistique du processus nous préoccupent, et il en va de même de l'interprétation de ce qu'on entend, par «les dernières offres de l'employeur». Une fois de plus, on se demande à qui revient la tâche de préciser quelle est la dernière offre de l'employeur? S'agira-t-il du texte légal? Dans ce cas, il pourrait être difficile de trancher la question dans le cadre de négociations où le texte légal n'est même pas sur la table. Même si le texte légal est sur la table, on propose souvent de nouvelles modifications. Le scrutin viserait-il l'ensemble des modifications? Combien de temps laisserait-on aux représentants syndicaux pour expliquer la signification du libellé contractuel ou de la dernière offre de l'employeur? La direction serait-elle d'accord avec l'interprétation du syndicat? Qui agirait à titre d'arbitre s'il y avait différend?

Prenons par exemple la dernière série de négociations sur la convention collective avec le SPC, négociations qui ont été très longues. Les annexes P à U concernent un certain article de la convention collective, l'article 53, qui porte sur la sécurité d'emploi. Nous avons ajouté ces annexes à notre mémoire parce qu'elles illustrent l'écart qui peut exister entre l'interprétation d'une même offre par la direction et le syndicat.

Comme vous pouvez le constater à l'étude de l'annexe P, soit l'offre de la SPC à partir du 1^{er} septembre 1991, le libellé est substantiellement différent du libellé proposé à une autre annexe—les offres de la société et du syndicat au 25 septembre. L'annexe T, soit le libellé finalement enchâssé dans la convention collective, est totalement différente. De plus, selon un dépliant publié par la société le 3 septembre et une pleine page de publicité achetée par la Société canadienne des postes et qui a paru par la suite dans la plupart des grands journaux—on retrouve ces textes aux annexes Q.1 et Q.2—la société offrait aux travailleurs et travailleuses des postes 100 p. 100 de sécurité d'emploi. Tel que l'indique l'annexe R, le SPC a dénoncé ces affirmations de la société et a continué d'exercer des pressions pour obtenir des changements au libellé.

Les annexes P à U montrent l'évolution du libellé d'un article très important pour les travailleurs, et également pour l'employeur. Elles mettent en évidence le fossé qui existe entre le SPC et la Société sur l'importante question de la sécurité d'emploi. Ces problèmes n'ont toujours pas été réglés. L'annexe U est un exemple de la décision de l'arbitre Swan dans un conflit qui a suivi la signature de la convention collective. La nécessité d'une telle décision démontre que, même après la signature d'une entente, des différences significatives demeurent dans la façon dont le libellé contractuel peut être interprété.

Lors de l'audience d'arbitrage, les parties touchées ont présenté des éléments de preuve en invitant des particuliers qui avaient participé au processus de négociation; ces personnes ne s'entendaient même pas sur les échanges qu'il y avait eus entre les parties touchées. Dans ce cas, nous avons continué de lutter pour un langage spécifique afin de protéger les intérêts de nos membres et avons remporté une grande partie de nos revendications en ce sens. Si un scrutin était imposé, quelle interprétation de l'article 53 figurerait sur le bulletin de vote?

[Text]

We believe it should be obvious by now that if a vote were imposed by the Minister of Labour without a cooperative mechanism for verifying employer lists, without ample time to conduct a vote, and without an adequate discussion of the meaning of the employer's last offer, the results would surely be challenged.

It is worth noting that in the case of Crosbie Offshore, which is appendix B, a workplace certification vote with an eligible voter's list of merely 40 employees was thrown out by the CLRB when only a single ballot was cast by an ineligible employee.

With a workplace of tens of thousands of employees involved, the ability for any body to oversee an adequate if not a fair and legitimate voting process is virtually non-existent without the cooperation of the union.

To conclude, the Canadian Union of Postal Workers is alarmed at what we see as an underlying current of bad faith toward unions found at the core of clauses 2 and 42. In the Canada Labour Code there is already a section entrenched that ensures on the part of the union a duty to fairly represent its members. It refers to representation during the life of collective agreements, but it is something that we are bound by, as with other clauses in the code, and we are bound by our own national constitution.

This section follows sections 24 to 36, which outline a lengthy, detailed and, we believe, democratic process by which unions are certified. We wonder why the government feels compelled to add these clauses 2 and 42, given the existence of sections 24 through 36.

We also object to the attitude of the government in what we see as its complete disregard for the mechanisms by which decisions are made within unions and between unions and other organizations, including employers. We believe the fact that clauses 2 and 42 were introduced outside of the Labour Standards Client Consultation Committee shows disrespect for the challenge that we assumed the government supported, given their participation. Moreover, the content of these clauses, we believe, belies an ignorance about the magnitude of the proposed undertaking and also an underlying suspicion of the democratic nature of our organization and other trade unions.

Given the flagrant lack of respect for the democratic process we believe has been displayed by this government, whether by including these clauses without a consultation process, by ramming through the unemployment insurance cutbacks, or by forcing the North American Free Trade Agreement through the House of Commons in undue haste, we do not believe this government is in any position to question the democratic integrity of our organization or of the rest of the trade union movement.

Equally shocking, as I said, is the fact that the government would slip such amendments into a package of proposals that have indeed been drafted in a cooperative and consultative manner.

[Translation]

À notre avis, il ne fait maintenant aucun doute que si un scrutin devait être imposé par le ministre du Travail sans mécanisme coopératif pour la vérification des listes de l'employeur, sans laisser assez de temps pour tenir le scrutin ou discuter de la portée de la dernière offre de l'employeur, enfin sans même qu'il y ait le moindre semblant d'équité, les résultats seraient sûrement contestés.

Il importe de souligner que dans l'affaire Crosbie Offshore, qui fait l'objet de l'annexe B, un scrutin de représentation conventionnel aux lieux de travail avec une liste comptant à peine 40 votants admissibles a été annulé par le CCRT du fait qu'un seul vote a été déposé par un employé inadmissible.

Lorsqu'un milieu de travail compte des dizaines de milliers d'employés, la capacité de tout organisme d'assurer un déroulement acceptable, sinon juste et légitime, d'un processus de votation est virtuellement inexistante sans la coopération du syndicat.

En conclusion, le Syndicat des postiers du Canada est inquiet de ce qu'il perçoit comme étant un courant de mauvaise volonté sous-jacent envers les syndicats à l'origine des articles 2 et 42. Le Code canadien du travail comporte déjà un article enchâssé qui oblige le syndicat à représenter ses membres de façon équitable. On y parle de la représentation pendant que la convention collective est en vigueur, mais c'est quelque chose que nous devons faire, comme nous devons respecter d'autres dispositions du Code, et la constitution de notre syndicat stipule que nous devons respecter le Code.

Cet article suit les articles 24 à 36, lesquels décrivent sommairement un processus long et détaillé et présumé démocratique en vertu duquel les syndicats obtiennent leur accréditation. On peut se demander pourquoi le gouvernement se sent obligé d'ajouter les articles 2 et 42 vu l'existence des articles 24 à 36.

Nous nous opposons également à l'attitude cavalière du gouvernement et à son mépris total envers les mécanismes décisionnels, au sein des syndicats et entre les syndicats et d'autres organisations, mêmes des employeurs. Le fait que les articles 2 et 42 aient été introduits en dehors du cadre du Groupe consultatif des normes du travail dénote un manque de respect à l'égard des instruments que nous supposons que le gouvernement utilisait en tant que participant. De plus, à notre avis, la teneur de ces articles trahit non seulement une ignorance face à l'envergure de l'entreprise proposée, elle dénote une méfiance profonde envers la nature démocratique même de notre syndicat et d'autres syndicats.

Étant donné le manque de respect flagrant pour le processus démocratique manifesté par le présent gouvernement—que ce soit par l'inclusion de ces articles sans consultation, l'imposition de coupures à l'assurance-chômage, ou sa hâte excessive de forcer l'adoption de l'Accord de libre-échange nord-américain à la Chambre des communes, il est mal placé pour mettre en doute l'intégrité de notre syndicat ou des autres syndicats.

Un autre aspect scandaleux, comme je l'ai signalé, est le fait que le gouvernement tente de glisser de tels amendements cyniques dans une enveloppe de propositions qui avaient été mises de l'avant dans un esprit de coopération et de consultation.

[Texte]

We see the introduction of clauses 2 and 42 as being a serious attack on trade unionism in this country. Unfortunate as it is, even though we approve of many of the other proposals being made, clauses 2 and 42 constitute the poison in the apple, and the Canadian Union of Postal Workers refuses to bite. Therefore, as long as clauses 2 and 42 are in this legislation, we respectfully oppose the legislation.

Thank you for your attention.

The Chairman: Thank you very much for that well-prepared brief.

We have 30 minutes left. We will give each party 10 minutes. You can divide it up as you wish amongst the members. Mr. Nault.

• 1000

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank CUPW for appearing before us today and setting the groundwork for our discussions. I want to try to focus on two areas today in the time we have, to get some clarification.

First of all, I don't think we should spend a lot of time on clauses 2 and 42. My sense of it, and the consensus of everyone I've talked to, is that it was put in without any consultation; there was no discussion by the government with the trade unions, nor through the process of the committee that was set up a few years back to look at the amendments. I don't want to spend a lot of time because I think it's very clear in your brief where you stand.

But I am interested in something that confuses me as a member of Parliament: the role of a minister who is responsible for a particular crown corporation. We had the minister responsible for Canada Post before this committee last week, and we asked him some very interesting questions. My colleague was here and asked him. . . and I have the verbatim transcript in front of me. I want to ask you if you could explain something to me. Maybe I'm missing the point here. The minister, of course, suggests that he's the minister responsible for Canada Post. Now, he's also told us that he had consultations with management of Canada Post as it relates to these amendments, clauses 2 and 42.

My question to you is simply this, and let me give you a preamble of it. My interpretation of the minister's role was that he is responsible for Canada Post, but he is also responsible to the employees within it. Therefore, when you have a consultation process as a minister, it's not just a one-sided consultation; you talk to everybody who is involved in Canada Post, be it the management side of the coin or, of course, yourselves as representatives of the workers.

[Traduction]

Nous considérons que l'introduction des articles 2 et 42 constitue une attaque sérieuse envers les syndicats de ce pays. C'est malheureux à dire, car nous approuvons nombre des autres dispositions de ce texte législatif, mais les articles 2 et 42 sont le poison de la pomme et le Syndicat des postiers du Canada refuse de mordre. Ainsi, à moins qu'on ne retire les articles 2 et 42, notre syndicat s'opposera à cette mesure législative.

Merci.

Le président: Merci de cet excellent mémoire.

Il nous reste 30 minutes. Chaque parti disposera de dix minutes. Vous pouvez répartir le temps comme bon vous semble. Monsieur Nault.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier le SPC d'être venu nous rencontrer ce matin car le témoignage présenté nous permettra d'amorcer nos discussions. J'aimerais aborder deux questions particulières ce matin, afin d'obtenir certaines précisions.

Tout d'abord, je dois avouer que je ne crois pas qu'il faudrait consacrer beaucoup de temps aux articles 2 et 42. À mon avis, et c'est d'ailleurs l'avis de tous ceux à qui j'ai parlé, ces dispositions ont été ajoutées à la mesure législative sans qu'il y ait consultation; le gouvernement n'a pas discuté de la question avec les syndicats, n'a pas abordé ces questions lors des travaux du comité qui a été mis sur pied il y a quelques années pour étudier les modifications proposées. Je ne veux pas consacrer beaucoup de temps à cette question parce que je crois que vous avez indiqué clairement dans votre mémoire quelle était votre position à cet égard.

Cependant, il y a une question qui me préoccupe un peu à titre de député: il s'agit du rôle du ministre dont relève une société d'État. Le ministre responsable de la Société canadienne des postes a comparu devant notre comité la semaine dernière et nous lui avons posé des questions fort intéressantes. Mon collègue était ici et lui a demandé. . . j'ai sous les yeux le compte rendu textuel des délibérations de cette réunion. Je désire vous demander si vous pouvez m'expliquer quelque chose. Peut-être que je ne saisis pas très bien. Évidemment, le ministre dit que la Société canadienne des postes relève de lui. Il nous dit également qu'il a consulté la direction de la société en ce qui a trait à ces amendements, les dispositions 2 et 42.

Permettez-moi de faire quelques commentaires avant de poser ma question. À mon avis, le ministre est responsable de la Société canadienne des postes, mais il a également des responsabilités à l'égard de ceux qui y travaillent. Ainsi, lorsqu'à titre de ministre, vous participez à un processus de consultation, vous ne consultez pas qu'une des parties intéressées, vous parlez à tous ceux qui sont touchés par les activités de la Société canadienne des postes, les gestionnaires et, évidemment, votre groupe, les représentants des travailleurs.

[Text]

In the time that you've been involved in Canada Post—and maybe this is going too far back for some of us—have previous ministers consulted with the workers, or is this a very common occurrence that you only consult with management and accept the words of management as gospel as to what the employees want within that corporation?

Mr. Clark: It's my understanding there have been consultations with past ministers—not in the recent past. While Mr. Andre has been the minister in charge of Canada Post, we have not had consultations with the minister. I'm sure you're aware from watching the news and the media, as we do, that the relationship between Mr. Andre and our organization is not very good, to say the least.

Mr. Nault: I want to put forward again the word-by-word description of what Mr. Andre's role is. When my colleague Mr. Parent asked him whether he had talked about these amendments, he said:

So when this came up, I said, gee, that sounds like a good idea; discuss it with Canada Post.

Is that something we could consider with Harold Dunstan in particular, who is the labour relations expert there? Yes, I did. I brought it forward as a suggestion, and after discussion and the usual kind of policy analysis that goes on in government it was brought forward as amendments to the act.

It is one of my responsibilities as a minister of the Crown to bring forward policy suggestions to the government.

I guess what I'm getting at, and what I'm asking you, is when there are suggestions brought forward by the government as they relate to policy change, is it not appropriate to talk to everybody within the corporation, including the representatives of the workers, as to whether this particular change would make your role and the lives of people who work there better or worse?

Mr. Clark: I think most definitely it would be appropriate for the minister to contact all the parties involved rather than simply one side. Because of the situation we're in, negotiation and collective bargaining, there are always two sides; it's the nature of the system. Yes, I think it's appropriate to talk to both, not simply to the employer's representatives.

Mr. Nault: One of the things that I find quite interesting in discussions with employers and people who are in the business community is because of the perception that with globalization the world has changed, there is now a need to change the way labour and management do business together. It seems to me, in looking at that particular suggestion, that this government and others are looking at new mechanisms to make the system work better.

• 1005

I am assuming this is a suggestion by this particular government that this would make the process work smoother, giving it another "mechanism", as the Minister of Labour has called it.

[Translation]

Depuis que vous représentez les employés de la Société canadienne des postes—et cela remonte à un bon moment—est-ce que les autres ministres qui ont occupé ce poste ont consulté les travailleurs? Est-ce que la pratique est simplement de consulter les cadres et de croire tout ce qu'ils disent quand ils parlent des désirs des employés?

M. Clark: À ma connaissance, les autres ministres ont consulté les syndicats—mais cela ne s'est pas fait depuis un petit moment. Depuis que M. Andre est responsable de la Société canadienne des postes, il n'y a eu aucune consultation des employés. Je suis convaincu que vous savez, comme on le dit dans les médias, que les rapports entre M. Andre et notre syndicat ne sont pas très très bons. C'est le moins qu'on puisse dire.

M. Nault: J'aimerais décrire en détail le rôle de M. Andre. Lorsque mon collègue, M. Parent, lui a demandé s'il avait discuté de ces amendements, il a dit:

C'est pourquoi l'intervention du gouvernement ontarien m'a paru une bonne idée, et je me suis dit, discutons—en avec la Société canadienne des postes.

Serait-ce une chose à envisager, en particulier avec Harold Dunstan, qui en est le spécialiste des relations du travail? Je lui donc proposé la chose et après discussion et analyse politique du genre qui se pratique au gouvernement, cette proposition a pris la forme d'amendement à la loi.

En tant que ministre d'État, l'une de mes attributions est de présenter au gouvernement des propositions de politique.

Voici ce que j'essaie de dire, ce que je vous demande: Lorsque le gouvernement propose des modifications à la politique établie, n'est-il pas normal de consulter tous ceux qui travaillent à la société, y compris les représentants des travailleurs, pour savoir si la modification proposée faciliterait ou non votre tâche ou améliorerait ou non les conditions de travail des employés?

M. Clark: En effet, il serait normal que le ministre consulte toutes les parties touchées plutôt que de se contenter de consulter simplement les cadres. Compte tenu de la situation qui prévaut actuellement, en ce qui a trait aux négociations collectives, il y a toujours deux parties. C'est une caractéristique du système. Je crois en effet qu'il est approprié de consulter les deux parties, pas simplement les représentants de l'employeur.

M. Nault: Il est intéressant de noter que les employeurs et les gens d'affaires pensent qu'en raison de la globalisation, le monde a changé et qu'il faudrait changer les rapports qui existent entre les syndicats et le patronat. À mon avis, tout semble indiquer que le présent gouvernement et d'autres intervenants essaient de trouver de nouveaux mécanismes pour rendre le système plus efficace.

Je suppose que le gouvernement en l'occurrence prétend que cela permettrait d'améliorer le fonctionnement du processus, en ajoutant un «mécanisme» supplémentaire, comme le ministre du Travail l'a appelé.

[Texte]

Will this new mechanism, in your opinion—and I have read your brief and listened to your brief... is it possible that in some circumstances it would help the process? Considering we all agree that labour movements are all democratic, we understand what their role is, and they work 99.9% of the time, as far as negotiations are concerned, would a mechanism like this improve anything, in your opinion?

Mr. Clark: It might make the process work more smoothly, but I don't know whether it would arrive at a just and equitable settlement for all those concerned. I also think what it does is it simply gives another tool to one side of the process, rather than changes the process itself. It still is an adversarial relationship. It simply gives another tool, we believe, to one side of the process.

Mr. Nault: I also want to ask you this question. You didn't touch on it in your brief. It has been suggested by one of the organizations that were here. The federally regulated employers in transportation and communications, which Mr. Dunstan was here talking about, suggested a certain section, proposed section 209.22. It is division VII in the bill, on reassignment of maternity leave and parental leave. Their concern is that a medical certificate given pursuant to this division is conclusive proof of the statements contained therein.

The long and the short of it is they feel the wording is somewhat fuzzy. They feel in some circumstances there is a necessity to have their own doctor approve a certificate for that particular individual for insurance purposes. At least that is the sense I got in listening to their discussion. Of course it intrigues us, and if it is a friendly amendment in the sense of clarifying the wording, what are your views, as a union movement, on that particular suggestion by that group?

Mr. Clark: Our position on that is the same as the Canadian Labour Congress position. We believe some changes need to be made to that part of the legislation. However, we are very leery of having medical confidentiality infringed upon by representatives of the employer; in other words, an employer's doctor, if I understood your question correctly.

Mr. Nault: Let me see if I can clarify it a little further. The suggestion of the employers' group was that they are not at all suggesting there be infringement of people's personal physical situation. What they would like to do is have the ability for the individual, the employee's doctor, to consult with the employer's doctor to make sure that if they are going to be reassigned, because of the expertise of that particular employer's doctor as to what the workplace is all about, they would best be able to assure the individual's physician that the change would be in their best interest and for the good of the employee, who may be pregnant or have some sort of physical problem at that particular time.

I am suggesting we could possibly word it in such a way that that is exactly what we are getting, and it is not the intention of the employers to derail the whole process by getting their own doctor involved and then you have one doctor saying one thing and another doctor saying another. That is not what we intended. We are looking to clarify whether there is a necessity to have the employer's doctor involved because of their expertise in your workplace.

[Traduction]

Ce nouveau mécanisme, selon vous... et j'ai lu votre mémoire et écouté votre exposé... est-il possible que dans certaines conditions, ce nouveau mécanisme soit de quelque utilité pour le processus? Nous reconnaissons tous que les mouvements syndicaux sont démocratiques et nous comprenons leur rôle qui atteint son objectif dans 99,9 p. 100 des cas, sur le plan des négociations. Ce mécanisme améliorerait-il quelque chose selon vous?

M. Clark: Il se peut qu'il permette d'aplanir certaines difficultés dans le processus, mais je ne sais pas s'il permettrait d'atteindre une issue juste et équitable pour tous les intéressés. Selon moi, cela ne fait qu'ajouter un outil d'un côté du processus, sans le modifier pour autant. La relation d'opposition existe toujours. Cela ne fait qu'ajouter un outil d'un côté de l'équation.

M. Nault: J'ai encore une question à vous poser. Vous n'en parlez pas dans votre mémoire, mais un groupe de témoins qui a comparu ici en a parlé. Dans le secteur des transports et des communications, les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral, représentés par M. Dunstan, ont proposé une modification à l'article 209.22 proposé. Il s'agit de la partie VII du projet de loi portant sur la réaffectation, les congés de maternité et le congé parental. Ces témoins s'inquiètent d'un certificat médical délivré en conformité de cette partie du projet de loi et qui constituerait une preuve concluante des affirmations qu'il contient.

Autrement dit, ces employeurs estiment que le libellé est trop flou. Ils pensent que dans certaines circonstances, il faudrait que leur propre médecin approuve un certificat à des fins d'assurance. C'est ce que j'ai pu tirer de la discussion que nous avons eue avec eux. Bien entendu, la chose nous intrigue, et s'il s'agit d'un amendement de bon aloi, pour préciser le libellé, je vous demande ce que votre syndicat pense de la suggestion de ce groupe d'employeurs?

M. Clark: Nous avons là-dessus la même position que le Congrès du Travail du Canada. Nous pensons qu'il faut modifier cette partie de la loi. Toutefois, nous voudrions éviter à tout prix que l'aspect confidentiel des dossiers médicaux soit violé par les représentants de l'employeur. En l'occurrence, le médecin d'un employeur, si j'ai bien compris votre question.

M. Nault: Permettez-moi d'ajouter quelques précisions. Ce groupe d'employeurs affirme qu'il ne propose pas qu'on s'immisce dans la situation physique personnelle des employés. Il voudrait que le médecin de l'employé ait la possibilité de consulter le médecin de l'employeur qui a une connaissance particulière du milieu de travail, afin de bien établir qu'une réaffectation va dans le sens des meilleurs intérêts et du bien de l'employée qui pourrait être enceinte, ou souffrir d'une affection physique quelconque à un moment donné.

Je pense qu'on pourrait trouver un libellé qui permettrait de réaliser précisément cela et que les employeurs n'ont pas l'intention de court-circuiter le processus en faisant intervenir leur propre médecin et suscitant une controverse entre les médecins. Ce n'est pas l'intention. Nous essayons de déterminer s'il est nécessaire que le médecin de l'employeur intervienne étant donné qu'il connaît bien le milieu de travail.

[Text]

Mr. Clark: We have negotiated our own collective-agreement language with the employer that allows for some communication, with the employee's consent, of very specific information relating to the workplace. There are forums where I think that can be done as long as the individual's confidentiality is maintained vis-à-vis their relationship with their employer.

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): I wonder if you would clarify something for me. Does your union, the CUPW, officially back one party in the federal system?

• 1010

Mr. Clark: No, we do not. We have nothing in our constitution relating to any political party. We have lent support to the New Democratic Party during federal elections and have put out that support. But officially as an organization, within our constitution, no, we do not, and we are not affiliated.

Mr. Parent: Unofficially, you do support a particular party.

Mr. Clark: It depends on the situation.

Mr. Parent: My question relates to that, in that there are now three governments in Canada that have a directed-last-offer vote. I stand to be corrected by anyone at this table, but my information is that British Columbia, Saskatchewan, and Ontario, all three of them, have a directed-last-offer vote; and it was used just 18 months ago by Ontario. I would like to know the official reaction—I take it you speak officially for CUPW today—of your union to this legislation in three provinces that are now controlled by a party you unofficially—unofficially—have supported in past years.

Mr. Clark: Alberta is one place that has the legislation. A New Democratic Party government has never been elected in Alberta, as we know. There is legislation of a similar nature in Saskatchewan, and there is legislation—it is close—in Manitoba.

We have opposed those kinds of legislation. We are opposed to the interference of government in collective bargaining. We believe it is better for the parties in the long run to work things out themselves. They have to live with those collective agreements. So we believe it is better that there be no imposition of votes, regardless of which government or which party is in power at the time.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): I would like to thank the witnesses for their presentation. I must say it is extremely impressive.

I would like to direct my attention, unlike my friend Mr. Nault, to sections 2 and 42. I find it very interesting that a government that today has back-to-work legislation now decides it wants to have a vote on a final offer.

On that note, I would like to ask you to expand a little. I know in your document, which is quite thick, you talk about a final offer and when a final offer takes place. But I would like to ask you how many times during a set of negotiations—and I am sure you've been part of a few—you have been told by the employer "this is our final offer".

[Translation]

M. Clark: Nous avons négocié notre propre libellé dans notre convention collective qui permet, avec l'accord de l'employé, un échange de renseignements concernant le milieu de travail. Du moment que l'aspect confidentiel est préservé, dans les rapports de l'employé avec l'employeur, il y a des avenues où cela peut se faire.

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Je voudrais une précision. Votre syndicat, le Syndicat des postiers du Canada, appuie-t-il officiellement un parti sur la scène politique fédérale?

M. Clark: Non, nous n'appuyons pas de parti. Rien dans nos statuts ne porte sur les partis politiques. Lors d'élections fédérales, nous avons accordé notre soutien au Nouveau Parti démocratique et nous l'avons annoncé. Toutefois, les statuts de notre syndicat n'appuient pas officiellement un parti politique et nous ne sommes pas affiliés.

M. Parent: Officieusement, vous appuyez un parti politique cependant.

M. Clark: Tout dépend de la situation.

M. Parent: Je vous explique le sens de ma question: il y a trois gouvernements au Canada qui exigent le vote sur les dernières offres de l'employeur. Qu'on me reprenne si je me trompe, mais il s'agirait de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de l'Ontario, qui toutes trois ont cette exigence. En Ontario, on y a eu recours il y a 18 mois. Je crois savoir que vous parlez officiellement au nom du Syndicat des postiers du Canada et je voudrais la réaction officielle de votre syndicat devant cette loi en vigueur dans trois provinces où le gouvernement au pouvoir est un parti que vous avez appuyé officieusement par le passé.

M. Clark: L'Alberta est une province où une telle loi existe. Que je sache, les Néo-démocrates n'ont jamais été élus en Alberta. En Saskatchewan, il existe une loi similaire et de même au Manitoba.

Nous nous opposons à ce genre de loi. Nous nous opposons à l'ingérence du gouvernement dans les négociations collectives. Nous pensons qu'à long terme, il vaut mieux que les parties s'entendent entre elles. Par la suite, les conventions collectives doivent être appliquées. Nous pensons donc qu'il ne doit pas y avoir de vote imposé, quelle que soit l'appartenance politique du gouvernement au pouvoir.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Je voudrais remercier les témoins de leur exposé. Je reconnais qu'il est fort impressionnant.

Contrairement à mon ami M. Nault, je m'intéresse aux articles 2 et 42. Je trouve qu'il est très intéressant qu'un gouvernement qui a adopté une loi forçant la reprise du travail décide soudainement qu'un vote sur les dernières offres de l'employeur est quelque chose de souhaitable.

Je voudrais que vous développiez un peu ce point-là. Le mémoire que vous avez déposé est assez volumineux et vous abordez la question des dernières offres et du moment où les dernières offres sont faites. Dites-moi cependant combien de fois pendant les négociations—et je sais que vous avez participé à nombre d'entre elles—l'employeur vous a dit «c'est notre dernière offre».

[Texte]

Mr. Clark: I believe during the last negotiations on job security we had three, because the joke around our office was "this is the final, final, final offer" of Canada Post on job security. Those offers would change depending on what the media were reporting, depending on how a strike was going, whether we were back at work. In the last strike I believe we received three or four final offers on job security. The negotiations took place over several years.

Mr. Samson: So one could assume, then, as a result of that, every time an employer makes an offer, if they say during that offer, this is our final offer, we could theoretically have a vote with each and every offer.

Mr. Clark: Yes, that's true, if it is left to the employer to determine that this is a final offer.

Mr. Samson: Given the difficulties you have outlined—contacting members, identifying members, sending out mail-out kits to allow them to vote because of the size and because of the geographics of your membership, how long would one vote take, in your opinion? How long does it take to have one vote within your organization, let us say from the time a "final offer" is made and the time the actual vote takes place? Do you have any information on what the cost of a vote like that might be, and the period?

Mr. Clark: About the period, all we have to go on is where a similar vote was conducted by the Canada Labour Relations Board on the certification between the LCUC and ourselves. It took two months actually to conduct the vote itself.

Mr. Samson: Do you have any idea of the cost, by any chance?

• 1015

Mr. Clark: I'm not sure of the exact cost. It was estimated at about \$110,000 by the CLRB itself. That's not including any salaries or anything else. That's just the logistics of doing the mailing, the rooms for counting, those kind of things.

Mr. Samson: So if the employer, in this case the government, decided they wanted to have a vote on their final offer—and that could happen numerous times; you indicated last time you had three or four final votes—we could guesstimate it would be close to \$500,000, if not more, if we—

Mr. Clark: That's quite possible, yes.

Mr. Samson: In those votes, in this certification vote or in subsequent votes that have taken place as a result of offers during contract negotiations and so on, do you have any idea how many of your members missed the vote because they could not be reached or for some reason or another were not identified on a list or the dispute that took place in determining whether or not they were eligible—how many were missed; how many people out of your membership didn't get to vote?

Mr. Clark: The actual tally of the CLRB vote was over 80%. But that's not just people who miss. Some of those people may have chosen not to vote.

All we can go by is with the amount of problems we had in determining who exactly was eligible, and the amount of instances where it was brought to our attention that people didn't receive kits, we believe there must have been a number

[Traduction]

M. Clark: Lors des dernières négociations sur la sécurité d'emploi, on répétait le mot trois fois en se moquant de l'expression de Postes Canada qui disait, «c'est notre dernière dernière offre» sur la sécurité d'emploi. Ces offres changeaient suivant le reportage des médias, suivant l'évolution de la grève, suivant que nous étions rentrés au travail. Lors de la dernière grève, je crois me souvenir que nous avons reçu trois ou quatre dernières offres sur la sécurité d'emploi. Les négociations ont duré plusieurs années.

M. Samson: On peut donc présumer que chaque fois qu'un employeur fait une offre, en ajoutant qu'il s'agit de la dernière, vous pourriez en principe être forcés de voter, n'est-ce pas?

M. Clark: Oui, c'est juste, si on laisse à l'employeur le soin de déterminer que c'est la dernière offre.

M. Samson: Étant donné les difficultés que vous avez exposées, contacter les membres, identifier les membres, envoyer tout ce qui est nécessaire pour leur permettre de voter alors qu'ils sont nombreux et éparpillés géographiquement—combien de temps pourrait prendre un vote? Combien de temps faut-il pour le déroulement d'un vote dans votre syndicat, entre le moment où la «dernière offre» est faite et le moment où le vote a lieu effectivement? Pouvez-vous nous dire combien pourrait coûter un vote et combien de temps il faudrait?

M. Clark: Pour ce qui est du temps qu'il faut, il faudrait s'inspirer du scrutin tenu par le Conseil canadien des relations du travail à propos de la représentation entre l'UFC et nous-mêmes. Il a fallu deux mois pour ce scrutin-là.

M. Samson: Avez-vous une idée de ce qu'il en a coûté?

M. Clark: Je ne suis pas sûr du coût exact. Le conseil l'avait lui-même estimé à environ 110 000\$. Il s'agissait uniquement des frais postaux, de dépouillement, etc., à l'exclusion des salaires et des autres frais généraux.

M. Samson: Donc si l'employeur, en l'occurrence le gouvernement, décidait de soumettre à un vote sa dernière offre—et cela pourrait être fréquent; vous nous avez dit que la dernière fois, il y avait eu trois ou quatre votes de ce genre—on pourrait tabler sur près de 500 000\$, sinon plus, si on...

M. Clark: Oui, c'est tout à fait possible.

M. Samson: Pour ces votes, pour ce scrutin de représentation ou pour des votes subséquents qui ont eu lieu à la suite d'offres faites pendant les négociations collectives, etc., avez-vous une idée du nombre de vos membres qui n'ont pu participer parce qu'on n'avait pu les rejoindre, ou qui pour une raison ou pour une autre ne figuraient pas sur les listes ou dont on n'était pas parvenu à déterminer s'ils étaient ou non admissibles... combien de vos membres n'ont pu participer à ces votes?

M. Clark: D'après les chiffres du CCRT, la participation a été supérieure à 80 p. 100. Cela ne veut pas dire pour autant que ces gens n'ont pas pu voter. Certains ont peut-être décidé de ne pas voter.

La seule certitude, c'est la quantité d'appels d'admissibilité et de plaintes de non réception des documents nécessaires pour voter. Il doit y avoir aussi un certain nombre de cas qui ne nous ont pas été signalés ou qui se sont perdus en cours de route.

[Text]

where people just did not bring those to our attention or they also fell through our safety net. So it's very difficult to give exact figures, but just the process we had to go through I think shows there is that risk of people being excluded.

Mr. Samson: Over and above all these votes, costing all that money, when everything is said and done, the government can still at any time legislate you back to work anyway.

Mr. Clark: That's correct.

Mr. Samson: So if they don't like the outcome of the vote—and most likely they won't, because I'm sure most members would vote against this sort of thing—they could just legislate them back to work and that would be the end of the issue. The vote would be totally redundant, totally useless, and would have accomplished nothing.

Mr. Clark: That's correct.

Mr. Samson: I had some experience, when I was the president of a local union in Timmins at a mine I worked at, where the company asked for a directed vote. They sent out a very strongly worded letter to my members at the time. I felt it was intimidating in a very serious and negative way. Given the track record of the postal commission, do you feel that would happen in this case? Do you feel the workers would be under intimidation through supervisors, in writing, or otherwise?

Mr. Clark: There would definitely be communications by some individual supervisors. I believe there would be intimidation.

What I'm more concerned about is misrepresentation of what the employer's final offer is. In our appendix, we show the employer put out newspaper ads and documentation directly to each worker, saying they were giving them 100% job security, when in effect it was not the case. It was job security if you were willing to transfer anywhere in the country and to any position in the country. We believed that was not 100%. So we believe it's more a question of misinterpretation.

You talked earlier about if it was rejected—The research we've done with the other labour relations boards, in Saskatchewan, for example—they had no statistical information, but when we called them, they said there had never been a vote on these final offers that had ever been accepted. In B.C. it's a 73% rejection rate. In Alberta it's a 92% rejection rate. So to your previous question, yes, it could conceivably not resolve anything at all.

Mr. Samson: I was going to ask you to expand a little on the comment you made on the interference in the free bargaining process. You see this, I take it, as a circumvention of the bargaining process. Do you have examples you can show us or explain to us now concerning what kind of interference has taken place in the past, and perhaps your views on how this will interfere with the bargaining process?

[Translation]

Avancer des chiffres exacts est donc très difficile, mais il est évident que la complexité de la procédure se prête à ce genre de problème.

M. Samson: Quoi qu'il en soit, une fois tous ces votes exprimés, une fois tout cet argent dépensé, le gouvernement a toujours la possibilité à tout moment d'ordonner le retour au travail par voie législative.

M. Clark: C'est exact.

M. Samson: Donc s'ils n'aiment pas le résultat du vote—et c'est presque évident puisque je suis sûr que la majorité de vos membres doit voter contre ce genre de proposition—il peut purement et simplement vous rappeler au travail. Ce vote est alors totalement superflu, totalement inutile et ne sert à rien.

M. Clark: Exactement.

M. Samson: Quand j'étais président de la section locale du syndicat dans la mine de Timmins où je travaillais, la compagnie avait ordonné un scrutin. Elle avait envoyé une lettre assez menaçante à tous les membres de ma section. À mes yeux, c'était une manoeuvre très grave et très négative d'intimidation. Compte tenu de la réputation de la commission des postes, pensez-vous que ce même genre de manoeuvre pourrait avoir lieu? Pensez-vous que les superviseurs essaieraient, par écrit, ou verbalement, d'intimider les travailleurs?

M. Clark: Il est évident que certains superviseurs interviendraient. À mon avis, il y aurait des manoeuvres d'intimidation.

Ce qui m'inquiète le plus, ce sont les fausses représentations dans la dernière offre de l'employeur. Dans notre annexe, nous rappelons que l'employeur avait fait paraître dans les journaux de la publicité et avait envoyé directement des documents à chaque employé, les assurant d'une sécurité d'emploi à 100 p. 100 alors qu'en fait ce n'était pas vrai. Cette sécurité d'emploi n'était assurée qu'à condition d'accepter d'être muté n'importe où et dans n'importe quel poste. Pour nous, ce n'était pas une sécurité à 100 p. 100. C'est plus une question d'interprétation et d'information.

Vous avez parlé tout à l'heure de rejet... D'après nos recherches auprès des autres conseils de relations du travail, en Saskatchewan, par exemple... ils n'avaient pas de renseignements statistiques, mais lorsque nous les avons appelés, ils nous ont dit que jamais une de ces dernières offres avait été sanctionnée par un vote positif. En Colombie-Britannique, le taux de rejet est de 73 p. 100. En Alberta, il est de 92 p. 100. Donc pour répondre à votre question précédente, oui, il est tout à fait concevable que cela ne résolve rien du tout.

• 1020

M. Samson: Vous avez parlé d'ingérence dans la procédure de négociation. Si je vous comprends bien, pour vous c'est un abus de la procédure. Avez-vous des exemples d'ingérence de ce genre et quelles sont les éventualités que vous font craindre ce projet de loi?

[Texte]

Mr. Clark: I believe it would be naïve for me, or for anybody, to assume ministers of the government — ministers in charge of Canada Post, the Minister of Labour — do not discuss negotiations, especially when a postal strike is going on. I assume that happens. I do not think anything is wrong with that. I assume it goes on.

I believe there has been interference in the past two negotiations we have had, in 1987 and in the most recent one. We were created as a crown corporation. The union agreed to that. The government at the time was in favour of that. The purpose was to take away the political interference that was recognized as occurring from the process.

That has not happened. As I have said, we had a strike in 1987 and the last one, in both of which the government intervened, in 1987 after 14 days of rotating strikes. In this last one the legislation came down when we were back at work. To me, that is interference. To us, this is simply another tool to involve interference in the process.

It really concerns me, because we have bad relations at Canada Post between the union and the employer, the workers and the employer. There is no doubt about that. We believe the only way to resolve those kinds of relations is actually to have the parties before us to resolve their own differences, the same as any other corporation and union would. We believe the collective bargaining process allows for that to happen in a fair and equitable way.

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): I would like to ask the delegation this. Do you feel your service is essential to the public?

Mr. Clark: I think it is an important service to the public. It is clear, though, that mail does flow across the country whether we are working or not. That is the government's position: that the mail does still flow when we are out on strike.

Mr. Chadwick: On a final offer, what is your scenario if there is no ministerial opportunity to intervene with a vote? What is your scenario? Final offer, no opportunity for the minister to intervene.

Mr. Clark: What happens is the parties sit down and they work out their differences and eventually come to a settlement. We have settled negotiations before without government interference. We believe we can do that again.

Mr. Chadwick: Does your membership endorse the stand you have brought here today?

Mr. Clark: This stand is developed by our national executive board, which is duly elected by the membership of our union.

Mr. Chadwick: Did you have a vote on this with your membership? Did they express to you how they feel about a final vote?

Mr. Clark: No, they will have the opportunity to do that when we face them at a convention in June. If they do not like it — It is a representative form of democracy, very similar to the House of Commons.

Mr. Chadwick: I just want to get it clear. The membership has not indicated to you the position you have taken or endorsed. Is that correct?

Mr. Clark: That is correct.

[Traduction]

M. Clark: Je crois qu'il serait naïf de supposer que des ministres du gouvernement — les ministres responsables des postes canadiennes, le ministre du Travail — ne discutent pas du contenu des négociations, surtout pendant une grève. C'est ce qui doit se passer. Je n'y vois rien d'anormal. Je le suppose, c'est tout.

Je crois qu'il y a eu ingérence lors de nos dernières négociations, en 1987 et lors de la dernière. Nous avons été transformés en société d'État. Le syndicat a approuvé cette décision. Le gouvernement de l'époque y était favorable. Le but était de supprimer toute ingérence politique.

Ce n'est pas ce qui est arrivé. Comme je l'ai dit, nous avons fait la grève en 1987 et lors de la dernière négociation, et dans les deux cas, le gouvernement est intervenu, en 1987 après 14 jours de grèves tourmentées. Lors de la dernière négociation, cette mesure a été proposée après notre retour au travail. Pour moi, c'est de l'ingérence. À nos yeux, c'est simplement un outil supplémentaire d'ingérence.

Cela m'inquiète vraiment car les relations à Postes Canada entre le syndicat et l'employeur, entre les employés et l'employeur, sont mauvaises. Cela ne fait aucun doute. Nous sommes convaincus que le seul moyen d'améliorer ces relations est de permettre aux parties en présence de résoudre leurs différends comme toutes les autres parties patronales et syndicales le font. Nous croyons que c'est la négociation collective qui permet d'y arriver d'une manière juste et équitable.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): J'aimerais vous poser la question suivante: pensez-vous que votre service est essentiel pour le public?

M. Clark: Je crois que c'est un service important pour le public. Il est clair cependant que le courrier est distribué que nous travaillions ou non. C'est la position du gouvernement: le courrier doit continuer à être distribué lorsque nous sommes en grève.

M. Chadwick: En cas de dernière offre, quelle est votre position s'il est impossible que le ministre intervienne en demandant un scrutin? Quelle est votre position? Dernière offre, impossibilité pour le ministre d'intervenir.

M. Clark: Les parties se réunissent, discutent de leurs problèmes et finissent par arriver à un règlement. Nous avons déjà réussi plusieurs fois à nous mettre d'accord sans l'intervention du gouvernement. Nous pensons pouvoir encore le faire.

M. Chadwick: Vos membres appuient-ils votre position?

M. Clark: Cette position est le fruit de la réflexion du Conseil exécutif national, dûment élu par les membres de notre syndicat.

M. Chadwick: L'avez-vous soumis à un vote? Vos membres vous ont-ils dit ce qu'ils pensaient de cette notion de scrutin sur les dernières offres?

M. Clark: Non, ils auront la possibilité de le faire lors de notre congrès de juin. Si cela ne leur plaît pas. . . Nous fonctionnons comme une démocratie représentative, très analogue à la Chambre des communes.

M. Chadwick: J'aimerais que les choses soient claires. Vos membres ne vous ont pas dit s'ils étaient ou non d'accord avec vous. Est-ce bien cela?

M. Clark: C'est bien cela.

[Text]

M. Saint-Julien (Abitibi): Ma première question porte sur la page 4 de votre mémoire. J'apprécie que vous nous ayez fourni une traduction de votre mémoire.

Dans le livre que vous nous avez donné, y a-t-il des choses qui viennent de la province de Québec concernant le projet de loi? Y a-t-il eu des discussions avec les syndicats des postiers au Québec?

Dans ce que vous nous avez présenté, il n'y a rien en français sauf le mémoire. Dans toutes les pages et sections, je n'ai vu qu'une seule chose, soit le numéro 4, venant de Montréal. Tout est en anglais.

• 1025

Avez-vous échangé de la correspondance avec la province de Québec, avec nos francophones concernant le projet de loi C-101?

Mr. Clark: Yes, we have. Our national executive board has members on it who are from the province of Quebec, and they were involved in this process.

We apologize for not having all the documents in French. Most of our documents, as you know, deal with the Canadian Labour Relations Board, and at that time we were conducting our business with them in English.

M. Saint-Julien: À la page 4 de la version française de votre mémoire, vous citez le ministre quand il a comparu devant le Comité. Cette citation est tirée du fascicule numéro 1 du mardi 16 mars, à la page 22. Vous rapportez les paroles du ministre, mais vous avez oublié de mettre la dernière phrase du ministre qui dit:

Ils font de l'excellent travail, mais, au cours de certaines périodes, les membres du Conseil. . .

Les dernière paroles du ministre, que vous avez omis de mettre dans votre mémoire, sont les suivantes:

C'est pour cela que j'aimerais pouvoir m'adresser ailleurs.

Pourquoi n'avez-vous pas cité le paragraphe au complet? Le ministre dit très bien:

C'est pour cela que j'aimerais pouvoir m'adresser ailleurs.

M. Danis avait répondu à M. Chadwick:

. . . je n'exclurais toutefois pas de confier la tenue du scrutin au Conseil.

Quand vous rapportez des paroles, il est bien important de mettre le paragraphe au complet. Pourquoi avez-vous omis la dernière phrase? Y avait-il une raison?

Mr. Clark: No, there was no specific reason. We were simply trying to pull out what we thought were the relevant points of the minister's comment, from our point of view.

M. Saint-Julien: M. Danis disait, à cette même réunion, qu'il avait décidé de mettre cet article parce que la modification était comparable à l'article 40 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. Il disait aussi, à la page 26, que c'était le premier ministre néo-démocrate de l'Ontario, M. Rae, qui avait mis fin au conflit de travail de la Commission de transport de Toronto. Le ministre s'est aussi inspiré d'autres provinces, notamment la Colombie-Britannique pour la question du vote.

[Translation]

Mr. Saint-Julien (Abitibi): My first question deals with page 4 of your brief. I thank you for having given us a translation of your brief.

In the binder that you gave to us, are there items coming from the Province of Quebec about the bill? Have there been discussions with the postal unions in Quebec?

In what you presented to us, there is nothing in French except the brief. In all the pages and all sections, I have seen but one thing, that is No. 4, coming from Montreal. Everything is in English.

Have you had any correspondence with your members in the province of Quebec about bill C-101?

M. Clark: Oui, nous en avons échangée. Notre conseil exécutif national comprend des membres de la province de Québec, et ceux-ci ont participé au processus.

Nous nous excusons de ne pas vous avoir fourni tous les documents en français. Comme vous le savez, la plupart de nos documents traitent de nos rapports avec le Conseil canadien des relations du travail, et nous traitons en l'occurrence avec le conseil en anglais.

Mr. Saint-Julien: On page 4 of your brief, you quoted what the minister said when he appeared before the committee. That quote was taken from issue number one, for Tuesday, March 16, page 22. You reported the minister's remarks, but you neglected to include the last sentence, where the minister said:

They do excellent work, but there are periods when they. . .

The minister's last comment, which you neglected to include in your brief, was the following:

It's in that sense that I'd like to have the opportunity to go somewhere else.

Why did you not quote the entire paragraph? The minister clearly said:

It's in that sense that I'd like to have the opportunity to go somewhere else.

Mr. Danis said in responding to Mr. Chadwick:

. . . I certainly do not exclude the CLRB from taking the vote.

When quoting someone's comments, it is very important to quote the entire paragraph. Why did you omit the last sentence? Was there a particular reason?

M. Clark: Non, il n'y avait pas de raison. Nous avons simplement essayé d'extraire des propos du ministre ce qui était pertinent de notre point de vue.

Mr. Saint-Julien: Mr. Danis said, at that same meeting, that he had decided to include that section, because the amendment was similar to Section 40 of the Ontario Labour Relations Act. He also said, on page 26, that it was Ontario's NDP Premier, Bob Rae, who had put an end to the work stoppage at the Toronto Transit Commission. The minister also looked to other provinces, and to British Columbia in particular, for guidance on whether or not to conduct a vote. Do you know

[Texte]

Savez-vous si, dans les autres provinces, le premier ministre peut, à un moment exceptionnel, mettre fin à un conflit de travail dans l'intérêt du public?

Mr. Clark: Most provincial legislation allows the government to intervene as a whole. There is legislation in Alberta, Saskatchewan, and British Columbia, and similar legislation in Manitoba, that does allow the minister to intervene directly by calling for some type of vote on what's termed an "employer's final offer". Yes, I'm aware of that.

M. Saint-Julien: À la page 6 de votre mémoire, vous dites:

... l'employeur aurait tout le loisir de trafiquer les listes d'employés admissibles. Un employeur pourrait permettre aux briseurs de grève...

C'est justement moi qui ai déposé au Parlement une motion contre les briseurs de grève au fédéral. Savez-vous s'il est déjà arrivé que des employeurs trafiquent des listes?

Mr. Clark: Our experience during the Canada Labour Relations Board vote on certification of the bargaining units showed there were errors in the list and there were people who should have been on the list but who weren't. Whether that was deliberate or not, I have no information on. But I believe that threat is there. Supervisory personnel were put on the list by the employer during the certification vote, which was clearly improper. As I stated in our presentation, under the Crosbie offshore case, one of those situations involved a vote that was conducted by the Canadian Labour Relations Board being thrown out. We pointed that out as a technical difficulty, not as casting aspersions on the motives of any employer, even though the problem could exist.

[Traduction]

whether the premiers in the other provinces can, in exceptional cases, put an end to labour disputes in the public interest?

M. Clark: La plupart des provinces ont une loi qui accorde au gouvernement un pouvoir global d'intervention. Il existe une loi à cet effet en Alberta, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, et il existe une loi semblable au Manitoba, qui permet au ministre d'intervenir directement et d'ordonner la tenue d'un vote sur ce qu'il est convenu d'appeler «les dernières offres de l'employeur». Il existe donc des mesures à cet effet.

Mr. Saint-Julien: On page 6 of your brief, you said:

... the employer has an enormous amount of latitude to manipulate the lists of eligible voters. An employer could permit scabs...

It just so happens that I was the one who introduced a motion against scabs in the federal Parliament. Do you know of any cases where employers have indeed manipulated the lists?

M. Clark: Lorsque le Conseil canadien des relations du travail a tenu le scrutin de représentation pour l'agent négociateur, nous avons pu constater que la liste contenait des erreurs et qu'elle comprenait les noms de personnes qui n'auraient pas dû y figurer. Je ne saurais toutefois pas vous dire si c'était délibéré, mais je considère que la menace existe. La liste établie par l'employeur pour ce scrutin comprenait des noms de surveillants, qui n'auraient manifestement pas dû y figurer. Comme nous l'avons indiqué dans notre exposé, dans le cas mettant en cause Crosbie Offshore, le résultat du premier scrutin tenu par le Conseil canadien des relations du travail avait été invalidé. Nous l'avons signalé, non pas pour jeter le doute sur les motifs de l'employeur en question ou de quelque autre employeur, mais pour montrer le genre de problèmes qui peuvent se poser sur le plan technique.

• 1030

M. Saint-Julien: Monsieur le président, ma dernière question concerne les grèves. Je considère que les postiers au Canada font du bon travail. Lors de la dernière grève, j'étais contre les briseurs de grève parce que cela entraîne des conflits. On sait qu'au Québec, il y a une loi contre le briseurs de grève qui est une des meilleures au Canada. Cela a vraiment favorisé de bonnes relations entre l'employeur et les employés.

Je considère que le gouvernement fédéral devrait avoir une loi nationale contre les briseurs de grève. Mais quand le ministre a comparu, il a déclaré:

J'estime qu'il ne faudra y recourir que dans des cas exceptionnels...

J'ai regardé l'esprit de l'exemple de l'Ontario. Pour votre syndicat et pour tous les postiers au Canada, quel est l'intérêt du public dans les cas exceptionnels? Le ministre dit toujours: C'est dans l'intérêt public. Pour vous, qu'est-ce que l'intérêt public quand un ministre du Travail, qui qu'il soit, intervient?

Mr. Clark: I can't recall the exact comments of the minister, but I do remember what I believe was the intent, where he talked about how each specific case would have to be looked at. He was unable to give this committee, I believe, specifics.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, my last question deals with strikes. To my mind, Canadian postal workers do good work. During the last strike, I was against hiring scabs, because that leads to disputes. The province of Quebec, as you know, has enacted anti-scab legislation, and that legislation is among the best that exists in Canada. That has gone a long way to fostering good relations between employers and employees.

I think that the federal government should have a national anti-scab legislation. However, when the minister appeared before us, he said:

I think it should be used exceptionally...

I looked to what had been done in Ontario. What does the public interest in exceptional circumstances mean for your union and for all postal workers in Canada? The minister is always saying: It is in the public interest. When do you think the public interest would require the Minister of Labour, whoever that might be, to intervene?

M. Clark: Je ne me souviens pas des propos exacts du ministre, mais je me souviens de ce que je croyais être son intention quand il nous a dit qu'il faudrait examiner les circonstances de chaque cas. Il n'a pas pu donner plus de détail au comité, si je ne m'abuse.

[Text]

One example possibly could be how during our last strike the union made an offer to deliver the pension cheques and the employer refused. It might have been useful for the minister then to get involved and order the employer to allow the union to deliver those pension cheques to the seniors in this country. Maybe he would have acted in the public interest.

But as a general principle, I believe it's better for the parties to work those things out themselves.

The Chairman: We would like to thank you very much for your presentation. If you ever lose your job in the union, you might get a job as somebody showing groups appearing before a Commons committee how to prepare documentation. We appreciate it.

Mr. Clark: We thank yourself and the other members of the committee. *Merci.*

• 1035

The Chairman: The next witnesses are from United Transportation Union.

There is a problem: they have their brief only in English. It is not their fault. They were contacted late. With the permission of the committee, we can accept it in English only and have it translated. Is it agreed to distribute their brief?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Thank you.

Mr. Ron Bennett and Mr. Michael Hone, please tell us who you are and then proceed.

Mr. Ron A. Bennett (Legislative Director, United Transportation Union): Our union represents conductors, trainmen, engineers, and bus drivers in the transportation industry in Canada. We're also part of an international union, the UTU International, which represents the same workers in the United States.

I have with me this morning Michael Hone, who is our research director and public relations man. He has done some extensive research in the area we're going to talk about today.

Mr. Chairman, I'd like first of all, because of the lateness in putting our presentation together, to apologize to the committee for not having it in on time and translated. In the normal course of events we attempt to do that. However, I got caught attending to business in Rivière-du-Loup last week. When the clerk contacted me, the best I could do was to get it together in English.

I want to say from the outset that certainly it's a pleasure to be here. We are generally interested in taking part in the consultative process. We believe it's an important process. We believe there should be more of it.

But in that vein, I want to tell the committee that except for some involvement and some feedback from the CLC, we have not been consulted by the government on this process. We certainly have not been consulted on the change to part I of the

[Translation]

Il pourrait s'agir de cas comme celui qui s'est produit lors de notre dernière grève, lorsque le syndicat a offert de livrer les chèques de pension et que l'employeur a refusé. Il aurait peut-être été utile à ce moment-là que le ministre intervienne et qu'il ordonne à l'employeur de permettre aux membres du syndicat de livrer les chèques de pension aux Canadiens âgés. Il aurait peut-être agi alors dans l'intérêt public.

En règle générale, je crois toutefois qu'il vaut mieux que les parties s'entendent sur ce genre de choses.

Le président: Nous tenons à vous remercier sincèrement de votre témoignage. Si jamais vous perdez votre emploi au syndicat, vous pourriez peut-être vous tailler une nouvelle carrière comme expert-conseil sur la façon de préparer de la documentation quand on comparait devant un comité de la Chambre des communes. Nous vous savons gré de l'excellente documentation que vous nous avez présentée.

M. Clark: Nous vous remercions, monsieur le président, et nous remercions également les autres membres du comité. *Thank you.*

Le président: Les prochains témoins sont des représentants des Travailleurs unis des transports.

Il y a un problème: leur mémoire n'est qu'en anglais. Ce n'est pas de leur faute. On a communiqué avec eux très tard. Avec la permission du comité, nous pouvons l'accepter en anglais seulement et le faire traduire. Êtes-vous d'accord pour que l'on distribue leur mémoire?

Des voix: D'accord.

Le président: Merci.

Il y a M. Ron Bennett et M. Michael Hone; veuillez vous présenter et ensuite nous entendrons votre exposé.

M. Ron A. Bennett (directeur législatif, Travailleurs unis des transports): Notre syndicat représente des chefs de train, des agents de train, des mécaniciens et des conducteurs d'autobus qui travaillent dans le secteur des transports au Canada. Nous faisons en outre partie d'un syndicat international, UTU International, qui représente les mêmes travailleurs aux États-Unis.

J'ai avec moi ce matin, Michael Hone, notre directeur de la recherche qui est aussi responsable des relations publiques. Il a fait des recherches détaillées sur les questions que nous allons aborder avec vous aujourd'hui.

Monsieur le président, j'aimerais tout d'abord m'excuser auprès du comité du fait que nous n'ayons pu préparer notre mémoire plus tôt et le faire traduire. Normalement, c'est ce que nous aurions fait. Mais comme je me trouvais à Rivière-du-Loup la semaine dernière pour affaires, lorsque votre greffier a communiqué avec moi, le mieux que j'ai pu faire a été de préparer un mémoire en anglais.

Je tiens à vous dire tout d'abord que je suis très heureux d'être ici aujourd'hui. Nous sommes généralement intéressés à participer au processus de consultation. Nous estimons que c'est un processus important et qu'il devrait y avoir davantage de consultations.

Mais dans cette veine, je tiens à préciser au comité que nous n'avons pas été consultés par le gouvernement dans ce processus, sauf par l'intermédiaire du CTC qui a participé au processus et qui nous a fait part de certaines observations. Nous

[Texte]

code. Nor have we taken part in the actual consultation process on part III. Having said that, however, I can assure you we support the positions taken by the committee from the CLC on that consultation process during their meetings.

However, as I've noticed from some of the transcripts of your hearings, there is now an ongoing process concerning the regulations. We intend to contact the minister's office and get involved in that process. As a small union in comparison with some of the others in Canada, we don't always find out about this type of consultation process firsthand, so we need to get our word in, because our members are wholly affected by federal legislation.

About the bill before you, the vote on the employer's offer, clause 2 would amend part I of the Canada Labour Code by adding a proposed section 108.1, empowering the Minister of Labour to direct a vote amongst employees on the employer's last offer. As you undoubtedly know, labour relations in the railway industry are a mature and highly successful process. Pursuant to the current legislation, we have been able successfully to address massive down-sizing in the rail industry, which has been taking place since the late 1950s.

• 1040

There have been a number of technological changes, a restructuring of the rail industry, the creation of VIA Rail, and the transfer in 1978 of thousands of jobs to the newly created passenger operation.

As you may also know, railway negotiations are extremely complicated and require the parties to these negotiations to proceed carefully when tinkering with changes to the collective agreement provisions, because they may very well affect not only the railway's ability to compete but also Canada's competitiveness in world markets.

We believe the clause 2 amendment represents an unwarranted intrusion into the collective bargaining process. We are seriously concerned this amendment shifts the balance in favour of the employer, so much so that it will result in a lack of genuine collective bargaining. In our view, it removes much of the motivation for an employer to bargain in good faith.

From my personal experience in railway negotiations, and based on the submissions from the more recent experiences of our current negotiators, I can assure you this possibility of final-offer intrusion at some point in the collective bargaining process, especially dealing with the delicate issues associated with workforce reductions, will prevent the employer's bottom line from ever being revealed. It provides the employer a free shot in the process, duly sanctioned by the government legislation. In our view, the proposed amendment will upset the very basis of free and fair negotiations to such a degree that it will ensure the parties to the negotiations are more deeply entrenched in adversarial mode instead of problem-solving.

[Traduction]

n'avons certainement pas été consultés au sujet des changements à la partie I du code. Nous n'avons pas été consultés non plus lors du processus de consultation sur la partie III. Cela étant dit, cependant, je peux vous assurer que nous appuyons les positions qu'a adoptées le comité du CTC au cours de ses réunions sur ce processus de consultation.

Cependant, comme j'ai pu le constater en lisant les transcriptions de vos audiences, il y a à l'heure actuelle un processus de consultation concernant la réglementation. Nous avons l'intention de communiquer avec le bureau du ministre et de participer à ce processus. Étant donné que notre syndicat est assez petit par rapport à certains autres au Canada, nous ne sommes pas toujours mis au courant dès le départ, lorsqu'il y a ce genre de processus de consultation, et nous voulons nous aussi avoir notre mot à dire car cette mesure législative fédérale touche nos membres de très près.

Parlons maintenant du projet de loi à l'étude. L'article 2, qui porte sur le scrutin sur les offres de l'employeur, modifierait la partie I du Code canadien du travail en ajoutant le paragraphe 108.1, dans lequel il proposé d'accorder au ministre du Travail le pouvoir d'ordonner aux employés de voter sur les dernières offres de l'employeur. Comme vous le savez sans doute, le processus des relations de travail dans le secteur ferroviaire est un processus réfléchi qui a beaucoup de succès. Dans le cadre des mesures législatives actuelles, nous avons réussi à faire face à une rationalisation importante dans le secteur ferroviaire depuis la fin des années cinquante.

Il y a eu de nombreux changements technologiques, une restructuration du secteur ferroviaire, la création de VIA Rail et le transfert, en 1978, de milliers d'emplois au nouveau service voyageurs.

Comme vous le savez peut-être également, les négociations ferroviaires sont extrêmement compliquées et exigent une grande prudence de la part des parties lorsqu'elles négocient des changements aux dispositions prévues dans les conventions collectives, car ces changements peuvent affecter non seulement la compétitivité du chemin de fer, mais également celle du Canada sur les marchés mondiaux.

La modification proposée à l'article 2 représente à notre avis une ingérence injustifiée dans le processus de la négociation collective. Nous craignons que cet amendement fasse pencher la balance en faveur de l'employeur à tel point qu'il n'y aura plus de vraies négociations collectives. À notre avis, cet article enlève à un employeur toute motivation à négocier de bonne foi.

Selon ma propre expérience des négociations ferroviaires et d'après l'expérience plus récente des négociateurs actuels, je peux vous assurer que cette possibilité d'intervenir ainsi au sujet des offres finales à un moment donné au cours du processus de la négociation collective, particulièrement sur des questions très délicates liées aux réductions de personnel, fera en sorte que l'employeur ne révélera jamais quelles pourraient être ses vraies dernières offres. Cela donne un avantage à l'employeur dans le processus, avantage dûment approuvé par le gouvernement dans cette mesure législative. À notre avis, la modification qui est proposée compromettra le principe fondamental de la négociation libre et équitable à tel point que les parties pourront être assurées que les négociations se dérouleront dans l'hostilité plutôt que dans un climat propice à la résolution de problèmes.

[Text]

Logic clearly dictates that employee representatives must oppose any final offer that has not been fairly negotiated and agreed to in genuine negotiations, in anticipation that the employer has not presented its best possible offer. The employees, in our view, will adopt this same approach.

As a matter of fact, first-hand evidence of this just recently occurred when members of the shop-craft bargaining unit at Canadian National overwhelmingly rejected a railway final offer that was not agreed to or supported by their representatives at the bargaining table. As a matter of fact, my information is it was turned down by an 89% majority. This is what we believe will be typical of this process.

Further, over the long term the amendment will not assist either the employer or the government, because this kind of imposed process can only lead to a build-up of unresolved issues and to a growth in resentment from the work force. In our view governments face enough resentment and do not need to create these kinds of intrusive, no-win situations.

If this amendment is passed, we have further concerns about the lack of detail provided on the definitions, timing, procedures, and mechanisms the government will use in submitting a final offer to a trade union's membership. The legislation does not address the following. How is the public interest defined with respect to submitting a final offer to the union's membership? Given the wording of the new amendment, where notice to bargain collectively has been given, when is it anticipated this provision may be used? Is there any restriction or policy on when the government can interfere in the collective bargaining process? How and by whom will this provision be triggered? Will it be at the employer's request of the minister? If a union membership has already authorized a strike, pursuant to their constitution, will they then be required to await the outcome of the final offer voting before being allowed to strike? Will the minister have the ability to delay the bargaining process unduly by calling for, or awaiting the outcome of, final-offer balloting?

We recommend, given all the foregoing concerns, this new amendment to proposed subsections 108.1(1) to 108.1(4) be withdrawn.

To turn now to the maternity and parental leave provisions, proposed subsection 204.(2). .the proposed new subsection 204.(1) provides for employees who are pregnant to request job modifications or reassignment. Proposed subsection 204.(2) requires this request be accompanied by medical documentation. It is our contention the bill should be amended to provide further that the cost related to obtaining the necessary medical documentation be paid by the employer.

Proposed subsection 205.(1). This proposed subsection requires the employer to examine the request made by the employee and "where reasonably practicable. . .modify the employee's job functions or reassign her".

[Translation]

Logiquement, il est clair que les représentants des employés doivent s'opposer à toute offre finale qui n'a pas été négociée équitablement et convenue à la suite de vraies négociations, sachant que l'employeur n'a pas encore présenté sa meilleure offre possible. A notre avis, les employés adopteront cette même attitude.

En fait, c'est ce qui vient tout juste de se produire lorsque les membres de l'unité de négociation des ateliers au Canadien National ont rejeté en masse une dernière offre qui n'avait pas été acceptée ni appuyée par leurs représentants à la table de négociation. En fait, on me dit que l'offre a été rejetée par une majorité de 89 p. 100. C'est à notre avis ce qui arrivera avec un tel processus.

En outre, à long terme, la modification n'aidera ni l'employeur ni le gouvernement, car ce genre de processus imposé ne peut que mener à une accumulation de problèmes non résolus et à un ressentiment accru de la part des travailleurs. Nous sommes d'avis que les gouvernements ont déjà assez de problèmes et qu'ils n'ont pas besoin de créer ce genre de situation où ils s'ingèrent et où personne n'a quoi que ce soit à gagner.

Si cette modification est adoptée, nous sommes en outre préoccupés par le manque de détails sur les définitions, le moment où le gouvernement peut intervenir, les procédures et les mécanismes qu'utilisera le gouvernement pour présenter une dernière offre aux membres d'un syndicat. Le projet de loi ne répond pas aux questions suivantes: comment définit-on l'intérêt public lors de la présentation d'une dernière offre aux membres d'un syndicat? Étant donné que la nouvelle modification précise qu'il faut donner un avis de négociation collective, quand prévoit-on qu'il sera possible de recourir à cette disposition? Existe-t-il une restriction ou une politique pour ce qui est du moment où le gouvernement peut intervenir dans le processus de la négociation collective? Comment cette disposition sera-t-elle déclenchée, et qui la déclenchera? Va-t-on recourir à cette disposition à la demande de l'employeur? Si les membres d'un syndicat ont déjà autorisé une grève, conformément à leur constitution, seront-ils alors tenus d'attendre les résultats du scrutin sur les dernières offres avant de pouvoir faire la grève? Le ministre aura-t-il le pouvoir de retarder indûment le processus de négociation en ordonnant un scrutin sur les offres d'un employeur ou en attendant les résultats du scrutin?

En raison de toutes les préoccupations dont je viens de vous parler, nous recommandons que soit retirée cette nouvelle modification qui est proposée aux paragraphes 101.1(1) et 108.1(4).

J'aimerais maintenant aborder les dispositions portant sur le congé de maternité et le congé parental, soit le paragraphe 204.(2) et le nouveau paragraphe 204.(1) qui sont proposés. Le paragraphe 204.(1) prévoit qu'une employée enceinte peut demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste. Le paragraphe 204.(2) qui est proposé requiert que cette demande soit accompagnée d'un certificat médical. À notre avis, le projet de loi devrait être amendé afin que le coût pour obtenir le certificat médical nécessaire soit payé par l'employeur.

Le paragraphe 205.(1) qui est proposé exige que l'employeur étudie la demande de l'employée, et «dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte».

[Texte]

[Traduction]

• 1045

It is our view that to be truly effective, this proposed subsection must be amended to require the employer to modify the work or reassign her. This requirement must be met to the extent that the employer or other employees will not suffer an undue hardship. The onus to prove undue hardship must rest with the employer and not the employee. This is the test that has evolved in recent court decisions dealing with the case of discrimination against injured workers.

We further recommend that if compliance with this proposed section does in fact create legitimate undue hardship, the employee should be compensated for full loss of earnings and have her entitlement to benefits maintained during the period in which she would have been doing modified work or working in a reassigned position.

Proposed section 209.21. This proposed section does not embody the Supreme Court of Canada decision in *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* that pregnant women who are unable to work for health-related reasons, whether those reasons are related to pregnancy or not, must be treated equally with other employees who are unable to work for health-related reasons. As now drafted, if the income replacement scheme or insurance plan is free from any discrimination based on pregnancy, there is no problem. However, if the scheme or plan, as was the case with Canadian Safeway, does discriminate on the basis of pregnancy, then remaining eligible on the same terms as other employees does not remedy the problem addressed in *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*. In addition, pregnant employees must be eligible for these benefits at the time of their leave.

In addressing this, Chief Justice Dixon said for the court:

If...the medical condition associated with procreation does not provide a legitimate reason for absence from the workplace, it is hard to imagine what would provide such a reason. Viewed in its social context pregnancy provides a perfectly legitimate health-related reason not for working and as such it should be compensated by the Safeway plan. In terms of the economic consequences to the employee resulting from the inability to perform employment duties, pregnancy is no different from any other health-related reason for absence from the workplace.

Therefore we urge the committee to recommend that the wording of proposed section 209.21 be changed to read:

An employee who takes a leave of absence under this division shall be entitled to benefits under any income replacement or continuation scheme or insurance plan in force at the workplace on the same basis as any other employee absent from work for health-related reasons.

Proposed section 239.1. on work-related illness and injury.

Nous sommes d'avis que pour être vraiment efficace, ce paragraphe doit être amendé afin d'obliger l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter. Il faut se plier à cette obligation dans la mesure où cela ne créera pas de contraintes excessives pour l'employeur ou d'autres employés. Le fardeau de la preuve doit incomber à l'employeur et non à l'employé. C'est le critère qui a été établi lors des récentes décisions des tribunaux portant sur les causes de discrimination contre des travailleurs accidentés.

Nous recommandons en outre que si l'observation de cette nouvelle disposition qui est proposée ne crée effectivement pas de contraintes excessives invocables, l'employée devrait alors être pleinement indemnisée pour la perte de revenu et avoir droit au maintien de ses avantages sociaux pendant la période au cours de laquelle elle aurait pu accomplir d'autres tâches ou travailler dans un autre poste.

Paragraphe 209.21. Ce paragraphe qui est proposé ne met pas en application la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Brooks contre Canada Safeway Ltd.*, selon laquelle les femmes enceintes qui ne sont pas en mesure de travailler pour des raisons de santé, que ces raisons soient liées à leur grossesse ou non, doivent être traitées de la même façon que les autres employés qui ne sont pas en mesure de travailler pour des raisons de santé. Ce paragraphe, tel qu'il est rédigé, ne pose aucun problème si le régime de remplacement de revenu ou le régime d'assurance n'établit pas de distinction pour les femmes enceintes. Cependant, si le régime de remplacement de revenu, ou le régime d'assurances, établit cette distinction, comme c'était le cas avec la Canadian Safeway, alors le fait de demeurer admissible comme les autres employés ne résout pas le problème qui a été tranché dans l'affaire *Brooks contre Canada Safeway Ltd.*. En outre, les employées enceintes doivent être admissibles à recevoir ces avantages au moment de leur congé.

À cet égard, le juge en chef Dixon a déclaré:

Si...l'état de santé lié à la grossesse ne justifie pas l'absence du lieu de travail, il est difficile d'imaginer ce qui justifierait une telle absence. Dans son contexte social, la grossesse offre une raison de santé tout à fait légitime pour ne pas travailler et devrait donc justifier une indemnisation aux termes du régime d'assurance de Safeway. Pour ce qui est des conséquences économiques pour l'employé qui résultent de son incapacité à accomplir les tâches reliées à son emploi, la grossesse n'est pas plus différente des autres raisons de santé pour justifier l'absence du lieu de travail.

Par conséquent, nous exhortons le comité à recommander que le libellé du paragraphe 209.21 qui est proposé soit modifié et remplacé par:

L'employée qui prend un congé en vertu de la présente section sera admissible à toute indemnisation en vertu d'un régime de remplacement de revenu, d'un régime de maintien ou d'un régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, aux mêmes conditions que tout autre employé qui s'absente du travail pour des raisons de santé.

Article 239.1, accidents et maladies professionnels.

[Text]

Proposed subsection 239.1(1) protects an employee from absences from work-related illness or injury, and we fully endorse the efforts of the government in this regard. However, the proposal does not extend this protection to employees who are injured on the job and who are not required to be absent. It is our experience in the rail and bus transportation industry that these employees require equal protection against discipline by the employer. I am personally aware of several cases where management has disciplined employees injured on the job whether or not there has been any lost time. We find these disciplinary measures are unwarranted and without justification, and we therefore recommend this clause be expanded to address these situations.

Proposed subsection 239.1(2). As it is proposed, we contend there could be a duplication of services and work between the federal and provincial compensation plans. In our view, this can be averted if the proposed legislation is amended to require that employers cover their employees under the appropriate provincial workers' compensation scheme. Furthermore, as the clause is written, it is our opinion that the wage coverage provided the injured or ill employee absent from work will be less than that provided employees under a provincial jurisdiction, because these provincial compensation benefits are not treated as a taxable benefit. In our view, an employer-funded scheme set up pursuant to this clause will be a taxable benefit. Accordingly, we recommend that employees governed by federal legislation be provided after-tax wage protection equal to that provided under provincial jurisdictions.

● 1050

As to proposed subsection 239.1(3), this provision in our view should be modified to provide that the employer shall return the employee to his/her pre-accident employment. We believe the drafters of this proposal had intended this, in view of the words used in proposed subsection 239.1(4). It is our position that this matter should be clarified to avoid disputes related to the application of the provision. It is our further submission that the proposed amendment needs to be further modified to ensure that where provincial re-employment/reinstatement provisions are in effect, federally regulated employers will be governed by the terms and conditions of such provincial acts.

As to proposed subsection 239.1(4), we recommend an amendment to ensure that an employee would be returned to his/her appropriate bargaining unit. Where the employer has multiple bargaining units and the employee is unable to return to his/her pre-accident employment, we further recommend that the new provisions stipulate that the employee can be returned to work in another bargaining unit of the employer. We also recommend that this proposed subsection include a provision to ensure that the seniority provisions of the collective agreements are fully safeguarded.

[Translation]

Le paragraphe 239.1 qui est proposé protège un employé lorsqu'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie professionnel, et nous approuvons sans réserve les efforts du gouvernement à cet égard. Cependant, cette protection ne s'étend pas aux employés qui se blessent au travail et qui ne sont pas tenus de s'absenter. D'après notre expérience dans le secteur ferroviaire et du transport par autobus, ces employés ont eux aussi besoin d'être protégés contre des mesures disciplinaires de l'employeur. Personnellement, je sais qu'il y a plusieurs cas où la direction a imposé des mesures disciplinaires à des employés qui s'étaient blessés au travail, qu'ils se soient absentés ou non de leur travail. Nous estimons que de telles mesures disciplinaires sont injustifiées, et par conséquent, nous recommandons que cet article soit élargi afin de protéger également les employés qui se trouvent dans de telles situations.

Paragraphe 239.1(2). Compte tenu du libellé actuel, nous estimons qu'il pourrait y avoir double emploi dans les services entre les régimes fédéral et provinciaux d'indemnisation des accidents du travail. À notre avis, il est possible d'éviter le double emploi, en amendant le projet de loi afin d'exiger que les employeurs veillent à ce que leurs employés soient couverts par le régime provincial approprié d'indemnisation des accidents du travail. En outre, nous estimons qu'étant donné la façon dont cet article est rédigé, la couverture salariale offerte à l'employé blessé ou malade qui s'absente du travail sera moins élevée que celle offerte aux employés par un régime provincial, car les indemnités que reçoivent les travailleurs en vertu d'un régime provincial d'indemnisation des accidents du travail ne sont pas traitées comme un avantage imposable. À notre avis, un régime financé par l'employeur établi conformément à cet article serait un avantage imposable. Nous recommandons donc que les employés assujettis à la loi fédérale bénéficient du point de vue fiscal de la même protection qu'offre un programme provincial.

En ce qui concerne le paragraphe 239.1(3), cette disposition devrait à notre avis être modifiée afin que l'employeur réaffecte l'employé au poste qu'il ou elle occupait avant son accident. Nous sommes d'avis que c'est là l'intention du législateur, étant donné le libellé utilisé au paragraphe 239.1(4) qui est proposé. À notre avis, cette disposition doit être clarifiée afin d'éviter tout litige relié à l'application de cette disposition. Nous estimons en outre qu'il est nécessaire de modifier davantage cette proposition afin de s'assurer que lorsqu'il existe des dispositions provinciales en matière de réemploi et de réintégration, les employeurs qui relèvent de la réglementation fédérale seront assujettis aux mêmes modalités que celles prévues dans les lois provinciales.

En ce qui concerne le paragraphe 239.1(4), nous recommandons un amendement afin d'assurer qu'un employé réintégrera son unité de négociation. Lorsque l'employeur a de nombreuses unités de négociation et que l'employé n'est pas en mesure de retourner à l'emploi qu'il ou elle occupait avant son accident, nous recommandons en outre que les nouvelles dispositions stipulent que l'employé peut être affecté à un poste dans une autre unité de négociation de l'employeur. Nous recommandons en outre que ce paragraphe inclue une disposition afin d'assurer que les dispositions des conventions collectives relatives à l'ancienneté seront pleinement protégées.

[Texte]

Where the employee cannot be returned to pre-accident employment, it is our further view that the law include a provision that requires a consultation process between the employer, the employee, the employee representative, the employee's physician and a representative of the provincial compensation board. Through this type of consultative approach, we sincerely believe the interests of the injured or ill employee, as well as other affected employees, can be properly served.

With regard to proposed subsection 239.1(6), it is our position that this subsection should be revised to the extent that the employer, not the employee, is responsible for the payment of contributions to maintain pension, health and disability benefits, on the basis that their absence is a direct result of a work-related accident or illness and consequently an employer's responsibility. In our view, this revision will provide an additional motivation to maintain a safe and healthy work environment. In the event of your adoption of this proposal, proposed subsection 239.1(8) becomes unnecessary.

In conclusion, Mr. Chairman, it is our union's position that with the adoption of the foregoing revisions to the bill, the new legislation will go a long way toward addressing the requirements of the law and the expectations and the needs of both the employers and the employees.

All of this is, of course, respectfully submitted for your consideration. I thank you.

The Chairman: Thank you very much. We will go into the questioning round. We'll start off with 10-minute rounds. I'm not sure how our time will end up, or if you want to split your time, take 10 minutes, see what shows up.

Mr. Nault: To the United Transportation Union, thank you for coming. As a UTU member, I have somewhat of a bias. I'll try not to show it too much today. Knowing these two gentlemen quite well, Mr. Chairman, I could tell you some stories. Of course, that would eat up my eight minutes in a hurry.

I want to see if we can focus on a few issues I've been concerned with in this legislation as it relates to the railway industry itself. It relates to work-related illness and injury. Under the proposed section, an employer is subject to regulations and the possibility of reassigning the employee. They would be prohibited from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because of absence from work due to work-related illness or injury.

Now, all those of us who have been heavily involved in the railway industry know that this almost never happens, that when someone is injured on the job they are to some extent not compensated, depending on what type of injury it was. What also happens in the workplace is that they are disciplined.

[Traduction]

Lorsque l'employé ne peut pas réintégrer le poste qu'il occupait avant son accident, nous sommes d'avis qu'il devrait y avoir une disposition prévoyant un processus de consultation entre l'employeur, l'employé, le représentant de l'employé, le médecin de l'employé et un représentant de la Commission provinciale des accidents du travail. Nous croyons sincèrement qu'un tel processus de consultation sera tout autant dans l'intérêt de l'employé accidenté ou malade que dans celui des autres employés touchés.

Pour ce qui est du paragraphe 239.1(6), nous sommes d'avis que ce paragraphe devrait être amendé afin que ce soit l'employeur, non pas l'employé, qui soit responsable de verser les contributions aux régimes d'avantages sociaux de l'employé, qu'il s'agisse des régimes de retraite, d'assurance-santé ou d'invalidité, étant donné que l'absence de l'employé est directement attribuable à un accident ou une maladie relié au travail et que par conséquent l'employeur est responsable. A notre avis, un tel amendement motiverait davantage l'employeur à maintenir un milieu de travail sûr et sain. Si vous décidez d'adopter cette proposition, le paragraphe 239.1(8) qui est proposé devient alors inutile.

En conclusion, monsieur le président, notre syndicat est d'avis qu'avec l'adoption des révisions dont je viens de vous faire part, le nouveau projet de loi contribuera considérablement à répondre aux exigences de la loi ainsi qu'aux attentes et besoins des employeurs tout comme des employés.

Naturellement, nous vous demandons respectueusement d'examiner nos recommandations. Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions. Chaque intervenant aura d'abord 10 minutes. Je ne sais pas combien de temps vous aurez en tout, ou si vous voulez diviser votre temps, prendre 10 minutes, et voir ce qui arrivera.

M. Nault: Je remercie les Travailleurs unis des transports d'être venus. Comme je suis membre de ce syndicat, j'ai un certain parti pris, mais je vais essayer de ne pas trop le montrer aujourd'hui. Je connais très bien ces deux messieurs, monsieur le président, et je pourrais vous raconter des anecdotes. Naturellement, cela prendrait une bonne partie du temps qui m'est accordé.

J'aimerais aborder quelques questions qui me préoccupent dans ce projet de loi en ce qui a trait au secteur ferroviaire même. Il s'agit des accidents et des maladies professionnels. Aux termes de l'article qui est proposé, un employeur est assujéti à des règlements et à la possibilité de la réaffectation de l'employé. Un employeur ne pourrait congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnel.

Or, tous ceux d'entre nous qui ont travaillé dans le secteur ferroviaire savent fort bien que cela n'est presque jamais le cas, que lorsqu'un travailleur a un accident de travail, dans une certaine mesure il n'est pas indemnisé, selon le genre de blessure. Il arrive également que l'employeur prenne des mesures disciplinaires contre lui.

[Text]

[Translation]

• 1055

I'm somewhat interested in this particular clause because it doesn't deal with the specific issue and the specific problem that obviously relates to the railway industry, how it would change its approach to doing business under this particular clause. I'd be interested in hearing from both you as to whether, in fact, there has been any discussion between the government, the railway companies and the railway unions as to how they would deal with the discipline now assessed to individuals and how they would propose to change that under this legislation.

Mr. Bennett: I'll refrain from calling you Brother Nault for today, Mr. Nault.

Mr. Chairman, certainly Bob is aware of the problem he is addressing in his question, that in the railway industry it's easy, especially in our craft as brakemen and conductors, to be subjected to slight injury when getting on and off, moving equipment, throwing switches, that requires us to report to our employer that we've been injured and file with Workers' Compensation that we have sustained some type of injury. That's required by the various provincial laws.

The only problem is, after that, we're called in by the supervisor. Often it's the case where we're given 10 or 15 demerit marks because we got injured. That injury may have been sustained because the switch was stiff or there was a hole we couldn't see because of lack of maintenance, the weeds weren't cut, etc.

To answer the last part of your question, I'm not aware of any discussions in respect of this bill with the railway unions. Under this provision, the companies will continue to discipline people for being injured on the job. That has been going on. It fluctuates as to the amount and the severity.

Certainly one of our concerns is that at the present time, we have situations where people have been off for an extended period of time because of work-related illness or injury. Because the Workers' Compensation Board and the doctors say this man will never be able to return to his former employment, the company has severed its relationship with those employees. I'm hopeful that will stop with this provision; however, it's not likely. I don't think it's clear enough that it's going to do that.

Mr. Nault: When I first read the proposed amendments, I felt the same way. Looking at an industry with which I'm very familiar, I couldn't see how they were going to deal with this. It goes also to the maternity related reassignment and leave.

I was involved, of course, at the time when women first started getting involved in our industry as brakemen and conductors. I came across what in my area was the first pregnant woman who came on the job. The argument by the company was that at a certain point in the woman's pregnancy she would have to automatically take leave without pay and go on UI maternity leave, simply because she couldn't do her job, as a pregnant woman, in that type of industry.

Cette disposition m'intéresse particulièrement car elle ne règle pas le problème particulier et précis qui concerne manifestement l'industrie ferroviaire, son changement de comportement en vertu de cette disposition. Je voudrais vous demander à tous deux si le gouvernement, les compagnies ferroviaires et les syndicats ferroviaires ont discuté de la façon dont ces dispositions s'appliqueront aux individus et des modifications qui seront apportées en vertu de ce projet de loi.

M. Bennett: Je m'abstiendrai de vous appeler confrère Nault aujourd'hui, monsieur Nault.

Monsieur le président, Bob connaît très bien le problème. Dans les chemins de fer, il est très facile, notamment, quand on est serre-frein ou chef de train, de se blesser légèrement quand on monte dans un train ou qu'on en descend, on déplace du matériel, on manoeuvre un aiguillage, et dans ce cas nous devons informer notre employeur et la commission des accidents du travail de cette blessure. Les diverses lois provinciales l'exigent.

Le seul problème, c'est qu'ensuite notre surveillant nous convoque. Souvent, on nous inflige 10 ou 15 points de pénalité à cause de cette blessure, alors qu'elle a pu être provoquée par le fait qu'un levier d'aiguillage était grippé ou qu'il y avait un trou que nous n'avons pas vu parce que la voie était mal entretenue, que l'herbe n'avait pas été coupée, etc.

Pour répondre à la dernière partie de votre question, je n'ai pas eu connaissance de discussions à ce sujet avec les syndicats. Cette disposition permettra aux compagnies de continuer à sanctionner les employés qui se blesseront au travail, comme d'habitude. L'importance et la gravité des sanctions varient.

Ce qui nous inquiète entre autres, c'est la situation des gens qui doivent s'absenter du travail pendant une durée prolongée, en raison de maladie ou de blessures liées à leur travail. Quand la Commission d'indemnisation des accidents du travail et les médecins décrètent qu'un homme dans cette situation ne pourra pas reprendre l'emploi qu'il exerçait, la compagnie s'en sépare. J'espère que cette disposition va mettre fin à ce genre de chose, mais cela me semble improbable. Je pense qu'elle n'est pas suffisamment claire pour cela.

M. Nault: Quand j'ai lu pour la première fois le texte des amendements proposés, j'ai eu la même impression. Connaissant bien cette industrie, je ne voyais pas comment ils pourraient régler le problème. Il y a aussi la question des réaffectations et des congés de maternité.

J'étais là, naturellement, quand des femmes ont commencé à travailler comme serre-frein et chef de train dans notre secteur. J'ai eu à m'occuper de la première femme enceinte qui occupait ce genre d'emploi dans ma région. La compagnie considérait qu'à partir d'un certain stade de sa grossesse, elle devait automatiquement prendre un congé sans traitement, demander des prestations d'assurance-chômage pour maternité parce qu'elle ne pouvait plus continuer à faire ce genre de travail en raison de son état.

[Texte]

The interest I have in this amendment they are dealing with is that they are suggesting that the company should make every attempt to reassign the women who are pregnant. Is that now happening? We've had women in the work force for a number of years now. Has there ever been an attempt that you are aware of to reassign women who are five, six or seven months pregnant, not able to continue to throw frozen switches in the winter?

Mr. Bennett: I'm aware that there have been cases where women have been reassigned; however, I am also aware of the horror cases where no real attempt has been made. That's where we feel this proposed legislation is still weak. It is very easy, I believe, under this proposed legislation, as we read it, for the employer to simply say no to a request, that they can't reassign them. It's given to her in writing and bang, it's done. She's forced on leave. Really, an effort could be made. That's why we're suggesting you bring in the change "undue hardship" rather than the "where reasonably practicable", which is so full of holes, as all you know. It's just something that's unacceptable.

• 1100

Mr. Nault: Your assessment of the amendment now forwarded is that it's so weak it leaves the employer almost the same manoeuvrability it has now in that in our industry, in essence, it's a foregone conclusion that as a woman becomes more pregnant, in the later months of her pregnancy there's no possible way, in some instances, she can work in that particular industry. We should not be discriminating against women who work in the railway industry simply because they became pregnant. They should automatically be reassigned to a different job for the two, three or four months necessary once it becomes too difficult to work in that particular position.

Mr. Bennett: Certainly that's the way we feel. We don't think this legislation meets that. We're saying if they can't do it, if there isn't undue hardship, they can certainly put her on paid leave for the period she would normally have been reassigned. But the effort isn't being made.

To answer you, in our view this legislation does not force the company any more than the old legislation.

Mr. Nault: I tend to agree with that.

I just want to ask you a question about the proposed directed vote. It was interesting that Mr. Saint-Julien and Mr. Samson and myself are all unionists who have been somewhat involved in the collective bargaining process. When you talk to other members of Parliament you get the impression that they think collective bargaining is a piece of cake, that when you go to sit down within about two weeks of the discussion you know exactly what you're going to get. On the reverse, for those of us who are heavily involved in it, we know just how complex it could be. We could sit there for months and still not know what are the company's real intentions. We have four or five different tables all working at the same time.

I guess what I'm asking you is if maybe you could explain to us and clarify for the committee just how unsimple it can be. I'm getting the sense in listening to people talk that they believe this is a very simple issue. If you're not getting cooperation

[Traduction]

Ce qui m'intéresse dans cet amendement, c'est qu'on dit qu'il faudrait que la compagnie fasse tous les efforts possibles pour réaffecter les femmes enceintes. Est-ce que c'est le cas actuellement? Nous avons depuis des années des femmes dans nos effectifs. À votre connaissance, a-t-on essayé de réaffecter des femmes qui en sont au 5^e, au 6^e ou au 7^e mois de leur grossesse et qui ne peuvent pas continuer à manoeuvrer des aiguillages gelés en plein hiver?

M. Bennett: Je sais qu'on a réaffecté dans certains cas des femmes; je sais aussi que dans d'autres cas épouvantables, on n'a pas vraiment essayé de le faire. C'est pour cela que je trouve que la mesure proposée est encore insuffisante. Je crois qu'un employeur pourra encore très facilement refuser une demande, dire à une femme qu'il ne peut pas la réaffecter. On lui donnera cette décision par écrit et ce sera terminé. Elle sera obligée de partir. On pourrait vraiment faire un effort. C'est pour cela que nous proposons de parler de «contraintes excessives» au lieu de dire «dans la mesure du possible», une formule qui laisse la place à beaucoup d'interprétation comme vous le savez. C'est inacceptable.

M. Nault: D'après vous, l'amendement est tellement faible qu'il laisse à l'employeur pratiquement la même marge de manoeuvre qu'actuellement. Autrement dit, une femme qui atteint un stade avancé de sa grossesse est automatiquement écartée de son travail. Nous ne devrions pas faire de discrimination à l'égard des femmes qui travaillent dans les chemins de fer simplement parce qu'elles se trouvent enceintes. Elles devraient être automatiquement réaffectées à un autre emploi pendant les deux, trois ou quatre mois nécessaires lorsqu'il leur devient trop difficile d'occuper leur poste.

M. Bennett: C'est ce que nous pensons. À notre avis, ce n'est pas ce que fait le projet de loi. À notre avis, si ce n'est pas possible, s'il n'y a pas de contraintes excessives, on peut en tout cas accorder à la femme un congé payé pour la période durant laquelle elle serait normalement réaffectée. Mais on n'essaie pas de le faire.

Pour répondre à votre question, nous estimons que ce projet de loi ne contraint pas plus la compagnie que l'ancienne loi.

M. Nault: Je suis assez d'accord.

J'aimerais vous poser une question sur la proposition de vote ordonné. Il est intéressant que M. Saint-Julien, M. Samson et moi-même sommes tous des syndicalistes qui ont participé d'une manière ou d'une autre à des négociations collectives. Quand on parle aux autres députés, on a l'impression qu'ils s'imaginent qu'il n'y a rien de plus simple qu'une négociation collective, qu'il suffit de discuter ensemble pendant 15 jours pour savoir exactement ce qu'on va avoir. Ceux d'entre nous qui ont vraiment eu cette expérience savent au contraire à quel point ces négociations peuvent être complexes. Il peut arriver qu'après des mois et des mois de discussions, nous ne connaissions pas encore les intentions réelles de la compagnie. Nous avons quatre ou cinq tables différentes qui travaillent toutes de concert.

Peut-être pourriez-vous nous expliquer à quel point tout cela peut être compliqué. J'ai l'impression que les gens s'imaginent que c'est simple comme bonjour, que s'il n'y a pas de collaboration entre la compagnie et le syndicat, il suffit

[Text]

between the company and the union, just have a directed vote. That will clear the air and everything will go on like it used to go on. Of course, in the real world that's not the way this is going to work.

I think we should focus a little on that. We may be creating a monster people are not even aware of in the railway industry. Of course, you have two different railways, some short-line railways, different types of tables dealing with different issues, and the different unions involved at the same time. Maybe you can just throw some light on this whole issue. From talking to the employers we're getting the sense that this is good for everyone involved.

Mr. Bennett: I can see employers saying that, as we tried to indicate in our brief. As we view it, we will never see the bottom line. As a former negotiator at CP Rail, you know how difficult it was to get any real inkling of where Bob Colosimo was going in all of his ramifications, all of the tables he was playing at. Somebody else, the chairman of the board, was sitting there with the bottom line. It wasn't his negotiators. We went through that process. We go through that process on a daily basis.

We sit at negotiations often with issues that are set aside. They're so important to both sides and to the whole structure of the collective agreement that we want to get small issues cleared up first. Because it's such an important issue, bottom lines don't come forth in the same fashion. It's easier for us because we can clearly establish our bottom lines as negotiators from the union side quicker than the company will reveal theirs. By the very nature of the beast, they have to hide and not reveal some of the facts and figures they're using.

• 1105

This process would allow them, and I think we're seeing it right now at CN with Mr. Tellier, recently of the Prime Minister's Office, negotiating the next collective agreement in the press. He's already stated CN's bottom line, the final offer—11,000 employees gone, roll-backs, benefit packages changed. He's stating that already. He's negotiating a year ahead of time in the newspapers.

That's the type of situation I think we're going to be faced with. Our negotiators are going to go down October 1. It's going to be them against us rather than trying to look at how we solve the problem of productivity in the rail industry so that the railway can go forward and be productive and our employees won't be hurt, but protected. That's what we've done in the past. We have a conductor-only agreement. There are not five people on a train now. There are only two, in many cases. But we've negotiated that. We gave up wages or benefits for job protection. We have job security for the people who can't ride those trains now.

[Translation]

d'avoir un vote ordonné pour clarifier les choses et continuer comme avant. En réalité, ce n'est pas du tout comme cela que les choses se passent.

Voyons cela d'un peu plus près. Nous risquons de créer un monstre sans nous en apercevoir dans l'industrie ferroviaire. Évidemment, il y a deux chemins de fer distincts, des compagnies qui exploitent des petites lignes, divers types de tables où l'on traite de questions différentes et divers syndicats qui négocient en même temps. Vous pourriez peut-être nous éclairer un peu plus sur toute cette question. En parlant aux employeurs, on a l'impression que cela profite à tout le monde.

M. Bennett: Je comprends que certains employeurs le disent, comme nous le précisons dans notre mémoire. Pour ce qui nous concerne, nous pensons que nous ne verrons jamais le bout de cette négociation. En tant qu'ancien négociateur de CP Rail, vous savez à quel point il était difficile de deviner un peu où voulait en venir Bob Colosimo avec toutes ses ramifications, toutes les tables sur lesquelles il jouait. C'était quelqu'un d'autre, le président du conseil, qui savait exactement où il voulait en venir, ce n'était pas ses négociateurs. Nous avons connu cela, nous sommes quotidiennement confrontés à cette situation.

Souvent, durant les négociations, on laisse de côté certains problèmes. Ce sont des problèmes tellement importants pour les deux parties et pour toute la structure de la négociation collective que nous préférons régler d'abord les petites questions. Comme ce sont des problèmes importants, on ne les règle pas définitivement de la même façon. C'est plus facile pour nous car nous pouvons déterminer notre position finale en tant que négociateurs syndicaux plus rapidement que la compagnie. De par la nature des choses, les représentants de la compagnie doivent dissimuler certains des faits et des chiffres dont ils se servent.

Ce processus leur permettrait, comme on peut déjà le constater dans le cas des Chemins de fer nationaux sous la direction de M. Tellier, qui faisait récemment partie du bureau du premier ministre, de négocier dans les journaux la prochaine convention collective. M. Tellier a déjà annoncé ce qu'il voulait obtenir, sa dernière offre: le départ de 11 000 employés, des réductions des taux de rémunération, des modifications au régime des avantages sociaux. Il a déjà lancé sa campagne, il négocie un an à l'avance en adressant des communiqués à la presse.

C'est à ce genre de situations que nous devons probablement faire face. Nos négociateurs l'ont se présenter le 1^{er} octobre. Ils vont se trouver dans une situation de confrontation, eux contre nous, au lieu d'essayer de voir comment nous pourrions résoudre la question de la productivité dans les transports ferroviaires de façon à ce que les chemins de fer puissent aller de l'avant et être productifs, et à ce que nos employés ne soient pas frappés, mais protégés. C'est ce que nous avons fait dans le passé. Nous avons une entente qui prévoit un seul chef de train. L'équipage d'un train n'est plus constitué de cinq personnes; dans bien des cas, il n'y en a que deux. Mais nous sommes arrivés à cela à la suite de négociations. Nous avons accepté des concessions salariales ou encore une réduction des avantages sociaux pour assurer la protection des emplois. Les emplois de ceux qui ne peuvent plus faire partie du personnel roulant sont maintenant protégés.

[Texte]

That's not going to happen with this type of situation. With this hanging over our heads, we're not going to be able to sit down and say we're prepared to look at that proposal because it's important to the railway industry, because we have to compete against the trucks, and we have to do this. We're not going to be able to do that now. We have this interference from the minister hanging over our heads, that the company can sandbag us with a so-called final offer that the minister's going to put out for a vote.

It's a difficult situation. I think railway negotiations are extremely difficult. This won't help. It will injure it.

Mr. Samson: Thank you for your presentation. There are a couple of areas I'd like to touch on as a result of your brief. One of the things I'd like you to expand on a little is the consultation process.

You indicated there were no consultations taking place prior to the drafting of this legislation and changes to the Labour Code. Has there been any correspondence with you since then by the minister's office or by his department in any way to try to explain to you and your membership why these things are being changed? Has anything taken place since then?

Mr. Bennett: None whatsoever. We have not had any contact with the minister's office in respect of part I. On the other changes, we have had our opportunity through the CLC to talk to their committee.

Mr. Samson: But not to the government.

Mr. Bennett: No.

Mr. Samson: What's the average length of a strike or a lock-out, if there has been one, within your industry?

Mr. Bennett: As you're aware—you voted on a couple—at the very longest, we are given maybe 10 days on strike. If I use the term "given" it's because we're in the hands of the minister, under the law. If the railway industry is totally shut down, after a week to 10 days we're legislated back to work. There have been so few it's hard to really recall the days. We've had so few strikes in the rail industry. It's not like a normal thing, where I can say in 1986 we were out seven days and in 1983 we were legislated back before we went on strike. It's at least 10 years apart between every strike.

Mr. Samson: One can assume, then, that the purpose of the employer-directed vote, in this case, what is being proposed, would not in any way be seen as a strike-settling mechanism. It couldn't be used to settle a strike. Your lock-outs don't last that long. You're back to work within 7 to 10 days. Is that correct?

Mr. Bennett: That's right.

[Traduction]

Cela ne risquerait pas de se produire avec ce qui est proposé. Avec cette épée de Damoclès suspendue au-dessus de notre tête, nous ne pourrions pas participer à une négociation et dire que nous sommes prêts à examiner la proposition étant donné son importance pour le système ferroviaire et compte tenu de la concurrence qui nous est livrée par le camionnage, ce qui exige certaines mesures. Cela ne sera plus possible. Nous serons constamment sous la menace d'une intervention du ministre, et la compagnie de chemins de fer pourra nous mettre le dos au mur en faisant une prétendue offre finale au sujet de laquelle le ministre pourra ordonner la tenue d'un scrutin.

C'est une situation difficile. Je crois, de toute façon, que les négociations sont toujours difficiles dans le secteur ferroviaire, mais ce qui est proposé ne va pas aider les choses; au contraire, elles vont empirer.

M. Samson: Je vous remercie de votre exposé. Compte tenu de vos remarques, je voudrais vous poser quelques questions. J'aimerais, entre autres, vous demander de nous faire des commentaires plus détaillés au sujet du processus de consultation.

Vous avez dit qu'aucune consultation n'a précédé la rédaction de cette mesure législative et des modifications au Code du travail. Est-ce que le bureau du ministre ou les fonctionnaires du ministère se sont mis en rapport avec vous d'une façon quelconque pour essayer de vous expliquer, et d'expliquer aux membres de votre syndicat, la raison de ces changements? Est-ce qu'il y a eu quelque chose en ce sens depuis?

M. Bennett: Il n'y a eu absolument rien. Nous n'avons eu aucun rapport avec le bureau du ministre au sujet de la première partie. En ce qui concerne les autres modifications, nous avons pu parler aux membres de son comité par l'entremise du Congrès du travail du Canada.

M. Samson: Mais vous n'avez pas pu parler au gouvernement.

M. Bennett: C'est exact.

M. Samson: Quelle est la durée moyenne d'une grève ou d'un lock-out, s'il y en a eu un, dans votre secteur?

M. Bennett: Comme vous le savez—car vous avez participé au vote à ce sujet à une ou deux reprises—on nous accorde au maximum dix jours de grève. Si je dis qu'on nous «accorde» quelques jours, c'est parce que la décision, aux termes de la loi, appartient au ministre. Si les chemins de fer sont complètement paralysés, une loi nous contraint de reprendre le travail après une période allant d'une semaine à dix jours. Les grèves ont été tellement rares qu'il est difficile de se rappeler de leur durée. Nous ne sommes pas dans une situation normale et je peux dire que nous avons fait grève pendant sept jours en 1986, alors qu'en 1983, une loi exigeant le retour au travail a été adoptée avant même que la grève ne commence. Je crois qu'au moins dix ans se sont écoulés entre chaque grève.

M. Samson: On peut donc penser qu'un vote demandé par l'employeur, compte tenu de la situation et des mesures proposées, ne serait aucunement perçu comme un mécanisme de règlement d'une grève. Ce ne serait pas son objectif. Vos lock-out ne durent pas assez longtemps pour cela. Vous reprenez le travail après sept ou dix jours. Est-ce exact?

M. Bennett: Oui, c'est exact.

[Text]

[Translation]

• 1110

Mr. Samson: One could further assume, then, that this is only being used as an intimidation by the employer to get the employees to settle for something less than what they could possibly get if they proceeded with the bargaining process.

Mr. Bennett: I believe it gives the employer the opportunity to use it as a tool. Right now the tool supposedly rests with the minister. We don't know what the minister is going to do. In his own testimony he said he didn't think he would ever use it. I have no reason to disbelieve him; however, the language doesn't say that. The language doesn't really suggest anything. The language is very weak on specifics. We are afraid it will be definitely used as a tool by the employer to try to intimidate our members, their employees, into accepting less than they can afford to give.

Mr. Samson: That's my point exactly.

I would like to talk a little bit about proposed section 209.21 as it refers to pregnant women. I understand that what you are saying here is that pregnant women now do not have, if I can use this term, the "luxury" of asking for a transfer to another department so that they can continue working during a period of their pregnancy. Is that right? Can't they do that now?

Mr. Bennett: I am not saying that. I tried to state that in my answer to Mr. Nault. They had the "luxury" — and that's not a bad term —

Mr. Samson: The ability.

Mr. Bennett: — or the ability to make a request, but it is the ease with which the employer can deny the request to accommodate them that is the problem.

Mr. Samson: Is the employer now being cooperative in that area or are they saying no, the work they do is not such that they have any openings, or they don't have the ability to transfer a pregnant woman, so they're forced out of work? Is that the situation?

Mr. Bennett: Generally, yes. That is the situation on the railway.

Mr. Samson: The railway's insurance policy does not pay her. She is then forced, as you indicate here, to go on UI benefits.

Mr. Bennett: Yes. The only way the current sick benefit plan will apply is if there is a medical condition attributed to her pregnancy other than being pregnant, if she has bleeding. Just the fact that her work as a trained person could be dangerous to the fetus is not covered by the insurance policy.

Mr. Samson: You are proposing to change that. That's the intent here, that this be changed so that pregnant women are protected.

Mr. Bennett: That is the intention of our submission.

M. Samson: Donc, on pourrait également croire que cela représente uniquement une tentative d'intimidation, de la part de l'employeur, pour obtenir que les employés acceptent des conditions inférieures à celles qu'ils auraient peut-être pu obtenir si les négociations s'étaient poursuivies.

M. Bennett: Je crois que l'employeur a bien la possibilité de s'en servir comme d'un outil. Actuellement, cet outil est censé être à la seule disposition du ministre. Nous ne savons pas ce que le ministre a l'intention de faire; dans son exposé, il a déclaré qu'il ne pensait pas s'en servir un jour. Je n'ai aucune raison de ne pas le croire; toutefois, ce n'est pas ce que le texte dit. D'ailleurs, le texte ne suggère vraiment rien et n'est pas très spécifique. Nous craignons qu'il soit effectivement utilisé comme outil par l'employeur pour essayer d'intimider les membres de notre syndicat, ses employés, pour obtenir qu'ils acceptent moins que ce qu'il serait en mesure de leur accorder.

M. Samson: C'est exactement ce que je disais.

Je voudrais maintenant passer au paragraphe 209.21 qui concerne les femmes enceintes. Si je vous ai bien compris, les femmes enceintes n'ont pas actuellement le «lux», si je peux utiliser ce mot, de demander à être mutées à un autre département afin de pouvoir continuer à travailler pendant une partie de leur grossesse. Ai-je bien compris? Est-ce bien la situation actuelle?

M. Bennett: Ce n'est pas ce que je voulais dire. En répondant à M. Nault, j'ai essayé d'expliquer la situation. Ces femmes avaient le «lux». . . et ce n'est pas un mauvais terme. . .

M. Samson: Disons la possibilité.

M. Bennett: . . . ou la possibilité de présenter une demande, mais les difficultés découlaient de la facilité avec laquelle l'employeur pouvait refuser cette demande.

M. Samson: L'employeur est-il maintenant plus coopératif à ce sujet, ou dit-il non, prétendant qu'aucun poste analogue n'est vacant, ou encore qu'il ne peut pas donner un autre poste à une femme enceinte, et en conséquence une femme enceinte doit alors abandonner son travail? Est-ce bien la situation actuelle?

M. Bennett: En général, oui. C'est ce qui se passe aux compagnies de chemins de fer.

M. Samson: La compagnie d'assurances de la société de chemins de fer ne compense pas cette femme. Elle est donc obligée, comme vous l'avez dit, de demander des prestations d'assurance-chômage.

M. Bennett: Oui. Elle ne peut recourir au régime actuel d'assurance-maladie que si elle demande des soins médicaux autres que ceux associés à sa grossesse; par exemple, s'il y a hémorragie. Le seul fait que son travail, comme employée ayant reçue une formation, pourrait présenter des dangers pour le fœtus n'est pas couvert par la police d'assurance.

M. Samson: Vous demandez que cela soit modifié. C'est de cela qu'il s'agit ici: le texte devrait être modifié pour protéger les femmes enceintes.

M. Bennett: C'est le but visé par notre exposé.

[Texte]

Mr. Samson: I would like to move to proposed subsection 239.1(1), work-related illness and injury. As federal employees, your members are also covered through the provincial Workers' Compensation Act. The payment for the benefit is administered by the province, but the bill is then sent to the federal government. They pay it. That is my understanding. Is that correct?

Mr. Bennett: Not all of it. The way it works is that the railways pay their own bills, plus an administration cost. You are correct that it is administered by the province. Then they're in a schedule where they direct pay. If I am paid \$300 a week in Workers' Compensation, they pay that \$300 back to the provincial board, plus administration cost.

Mr. Samson: Do you know, Mr. Bennett, if the employer, whether it be the railway or the bus line, is subject to rate increases as a result of injury increases? In other words, it's the number of accidents per \$100 of payroll or whatever is the term. Are they subject to an assessment increase?

• 1115

Mr. Bennett: No. It's because they pay direct. They pay the full cost; therefore, they don't pay, to my knowledge, any experience factors. There's nothing built in with respect to the amount of injuries or whatever are their direct costs, as I understand the various plans. Of course, in the nine different provinces in which we have members there are nine different plans. I'm not totally familiar with all of them but I understand that's the norm.

Mr. Samson: In Ontario when you file a WCB claim it's now form seven that the employee must fill out. Must your employer fill out form seven and send it in?

Mr. Bennett: That's correct.

Mr. Samson: But your members are subjected to a further system, the demerit system. Would that demerit system encourage workers to be working injured, "walking injured", as they say? Do they come to work injured? Even if they come to work injured, are they still subjected to the demerit system?

Mr. Bennett: If they've reported their injury they could be subjected to demerits. Certainly, if a person sat under the Brown system, if you have 60 demerit marks, that's dismissal. If you had, for instance, 45 demerit marks you might be inclined to try to drag yourself to work in spite of your injury and not report it.

That was certainly our experience a few years ago when discipline for injuries was way up, very high. We had people who were not reporting strains and abrasions and ended up getting infections and so forth. They weren't reporting because they knew they were going to get disciplined.

[Traduction]

M. Samson: Je voudrais passer maintenant à l'alinéa 239.1(1) dans la section concernant les accidents et maladies professionnels. À titre de fonctionnaires fédéraux, les membres de votre syndicat sont également protégés par les lois provinciales sur les accidents du travail. C'est la province qui verse les prestations, mais la facture est adressée au gouvernement fédéral qui doit la payer. C'est ce que je crois comprendre. Ai-je raison?

M. Bennett: Pas tout à fait. Dans la pratique, ce sont les chemins de fer qui règlent leur propre facture, à laquelle s'ajoutent des frais d'administration. Vous avez toutefois raison d'affirmer que ce régime est administré par la province. Une annexe prévoit comment se font les versements. Si je reçois de la Commission de l'indemnisation des accidentés du travail des prestations hebdomadaires de 300\$, ces prestations auxquelles s'ajoutent des frais d'administration, sont remboursées à la commission provinciale.

M. Samson: Savez-vous, monsieur Bennett, si l'employeur, qu'il s'agisse d'une compagnie de chemins de fer ou d'une entreprise de transport par autocar, voit ses cotisations augmenter quand le nombre d'accidents augmente? Autrement dit, le montant de la cotisation est déterminé par le nombre d'accidents par tranche de 100\$, ou tout autre chiffre, de la masse salariale. Est-ce que la cotisation peut être augmentée?

M. Bennett: Non, parce que les versements sont directs et intégraux. Par conséquent, on ne tient pas compte des antécédents, du moins, à ma connaissance. Il n'existe pas de mécanisme intrinsèque qui tienne compte du nombre de blessures ou des coûts directs, quels qu'ils soient, d'après ce que je sais des divers régimes en vigueur. Évidemment, dans les neuf provinces où nous avons des membres, il existe neuf régimes différents. Je ne les connais pas tous en détails, mais je crois savoir que c'est la norme.

M. Samson: En Ontario, l'employé qui veut présenter une demande d'indemnisation à la Commission d'indemnisation des accidentés du travail doit remplir la formule 7. L'employeur doit-il lui aussi remplir la formule 7 et l'envoyer?

M. Bennett: Oui.

M. Samson: Mais vos membres sont également assujettis à un autre système, soit le système de points de pénalisation. Ce système incite-t-il les employés à venir au travail même s'ils sont blessés, «blessés ambulants», comme on dit dans le métier? Viennent-ils au travail en dépit de leurs blessures? Et même s'ils se présentent au travail, risquent-ils d'être pénalisés quand même?

M. Bennett: S'ils ont fait rapport de leurs blessures, ils pourraient perdre des points de pénalisation. Ainsi, un employé relevant du système Brown est automatiquement renvoyé s'il perd 60 points de pénalisation. Une personne qui aurait déjà perdu 45 points de pénalisation serait sans doute tentée de se traîner au travail en dépit de sa blessure et de ne pas la rapporter.

Nous en avons fait l'expérience il y a quelques années alors que les sanctions disciplinaires liées aux blessures étaient très rigoureuses. Certains employés ne signalaient pas des entorses ou des écorchures et leurs blessures finissaient par s'infecter. Ils n'en faisaient pas mention parce qu'ils savaient qu'ils seraient soumis à des mesures disciplinaires.

[Text]

Mr. Samson: That's absolutely astounding. I mean, because of the demerit system in place they're afraid to report an injury that could cause them at some point to lose a limb or to lose sight or to lose. . . I'm dumbfounded. That's incredible.

Mr. Bennett: If I could, Mr. Samson, we had to do an educational process on our membership. We had to get out and tell them that they had to take a chance, that we would fight in the grievance procedure to protect their job against discipline, but they had to start reporting all injuries. It was very bad. It's better now, but I think you could cover it off in this legislation so that it would be no problem by just simply saying that injured workers would not be disciplined, period.

Mr. Samson: Any accident reported is subject to the demerit system.

Mr. Bennett: Yes.

Mr. Samson: Thank you.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, ma première question concerne le vote.

Quand le ministre Marcel Danis a témoigné devant le Comité, il a déclaré qu'il avait été très impressionné par la manière dont le premier ministre néo-démocrate de l'Ontario, M. Rae, avait mis fin au conflit de travail de la Commission de transport de Toronto.

Certaines provinces ont des lois sur les relations de travail, notamment l'Ontario et la Colombie-Britannique. Que savez-vous des lois des provinces? Connaissez-vous l'article 40 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario qui permet de mettre fin à un conflit de travail?

Mr. Bennett: I'm certainly aware of the provisions in the B.C., Alberta, Saskatchewan and Ontario acts. I'm not aware of their experiences under that act. I was interested to hear the testimony of the previous witness, who talked about the experience in that area.

• 1120

I don't agree with the Ontario government introducing that legislation. I think they were wrong. But I think history shows, or at least experience shows, there is all-party agreement—and by that I mean employer-union-government agreement—to put that vote to the membership in that fashion. I can only speculate on that, but certainly we didn't support that provision.

M. Saint-Julien: Quand il a témoigné, le ministre a déclaré que ce projet de loi C-101 était simplement un moyen supplémentaire qu'il proposait de donner aux futurs ministres du Travail qui pourraient l'invoquer dans des circonstances exceptionnelles très rares.

Selon-vous, est-ce basé sur l'intérêt public? Quelle est votre notion de l'intérêt public quand il s'agit de mettre fin à un conflit de travail?

[Translation]

M. Samson: C'est absolument ahurissant. Vous dites qu'à cause du système de points de pénalisation, les travailleurs craignent de signaler une blessure qui pourrait les amener à perdre un membre, à devenir aveugles ou encore à perdre. . . Je suis stupéfait. C'est incroyable.

M. Bennett: Si vous me permettez d'intervenir, monsieur Samson, nous avons dû éduquer nos membres. Il nous a fallu organiser des séances d'information pour leur dire qu'ils devaient prendre le risque, leur donner l'assurance que nous nous servirions de la procédure de grief pour protéger leur emploi contre toute sanction disciplinaire. Nous avons essayé de les convaincre de commencer à signaler leurs blessures. La situation était très mauvaise. Elle s'est améliorée depuis, mais je pense qu'on pourrait régler le problème au moyen de cette mesure. Il suffirait de préciser que les travailleurs blessés sont soustraits aux mesures disciplinaires, point final.

M. Samson: Tout accident signalé est assujéti au système de points de pénalisation.

M. Bennett: Oui.

M. Samson: Merci.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, my first question deals with the vote.

When the minister Marcel Danis appeared before the committee, he said that he had been very impressed by the way the Ontario NDP Premier, Mr. Rae, ended the labour dispute at the Toronto Transit Commission.

Some provinces have laws on labour relations, such as Ontario and BC. Are you familiar with the provinces' legislation? Are you aware of Section 40 of the Ontario Labour Relations Act, which enables the government to end a labour dispute?

M. Bennett: Je connais les dispositions des lois de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'Ontario. Cela dit, je ne suis pas au courant de leur expérience respective de l'application de cette loi. J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt le témoignage du témoin précédent qui a parlé de l'expérience vécue dans ce domaine.

Je ne suis pas d'accord avec la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter cette loi. Je pense que c'était une erreur. Mais la tradition ou, à tout le moins, l'expérience du passé montre que toutes les parties—par là j'entends l'employeur, le syndicat et le gouvernement—étaient d'accord pour soumettre cela à un vote des membres. Je ne peux que faire des suppositions à cet égard, mais chose certaine, nous n'étions pas en faveur de cette disposition.

Mr. Saint-Julien: During his testimony, the minister said that Bill C-101 was just another tool that he wanted to give future Labour Ministers, who could use it in extraordinary circumstances.

In your opinion, is this motivated by a concern for public interest? What is your interpretation of the public interest in the context of putting an end to a labour dispute?

[Texte]

Mr. Bennett: I could maybe take the same avenue the minister took on this question and not answer. He certainly wasn't prepared to answer what the public interest was.

I guess if you had a situation where peoples' lives were endangered, that would certainly be something of importance. If you had a situation where the country was totally shut down, certainly that may be a situation. But I don't know how the minister could presuppose himself, ahead of time, before a strike was even called or before negotiations were finished, to say he's guessing they're not going to settle and it's therefore in the public interest to put this vote out.

I don't know how he can do that. I don't know what minister, the present minister or any other, could be so wise as to be able to guess at that outcome.

M. Saint-Julien: J'ai une question sur la réaffectation de la femme enceinte. On sait que le Québec est le seul secteur de compétence à avoir adopté expressément une disposition sur la protection des employées enceintes au travail. Certaines conventions collectives renferment également une telle disposition.

Qu'y a-t-il de nouveau dans le projet C-101? Le programme que le gouvernement fédéral propose prévoit une protection concernant un état de santé strictement relié à la grossesse, comme les nausées. On sait que le programme québécois ne prévoit pas ces situations.

Vous représentez des employés du transport au Québec. Combien de femmes représentées par votre organisme pourront profiter de ce programme s'il est adopté? Donnez-moi le pourcentage et le nombre de femmes, s'il vous plaît.

Mr. Bennett: First of all, with respect to the Quebec legislation, because of the situation of the decision on the Bell Canada case, our women members in the province of Quebec haven't been covered by the CSST provisions.

On the number of women in our membership, I can only do a rough estimate. I would say it's in the neighbourhood of 200, unless Mr. Hone has some actual figures he's aware of.

Mr. Michael Hone (Research Director, United Transportation Union): I think it's approximately 3% to 5% right now within our bargaining unit. Within the rail industry generally, it would likely be about 30% to 40%.

M. Saint-Julien: Êtes-vous d'accord que la réaffectation de la femme enceinte au Canada n'est qu'un début? Le Québec était la seule province à avoir cela. Pour votre syndicat, est-ce un début qui va enclencher d'autres processus au cours des prochaines années?

• 1125

Mr. Bennett: As a matter of fact, yes. We welcome the government's introduction of these changes; however, if you are going to make the changes, why not do it right the first time? "Where reasonably practicable", as you know from your experience, are the worst words you can have in a contract. Arbitrators will tell you they are just simply wishy-washy. They do not really cover the situation.

We think it is very easy to amend that to the undue hardship situation, where you could clearly tell the employer they must honestly look to protect pregnant women, or at least to reassign pregnant women.

[Traduction]

M. Bennett: Je pourrais peut-être faire comme le ministre et ne pas répondre à la question. Il n'était certainement pas disposé à donner sa définition de l'intérêt public.

Évidemment, si la vie d'autrui est menacée, cela revêt énormément d'importance. Si le pays était entièrement paralysé, on pourrait envisager une solution comme celle-là. Je ne vois pas comment le ministre peut supposer, avant même que les négociations soient finies ou qu'une grève ait été déclarée, qu'il ne sera pas possible de s'entendre et que par conséquent, il est dans l'intérêt du public de tenir un vote auprès des syndiqués.

Je ne vois pas comment il peut faire cela. Je comprends mal qu'un ministre, quel qu'il soit, le ministre actuel ou un autre, soit suffisamment perspicace pour pouvoir présumer du résultat du processus de négociation.

Mr. Saint-Julien: I have a question on pregnant women reassignments. Quebec is the only jurisdiction to have adopted a specific provision to protect pregnant employees in the workplace. Some collective agreements also contain such a provision.

What is new in Bill C-101 in this regard? The federal government's program provides for protection in case of health problems directly related to pregnancy, such as nausea. As you know, the Quebec program does not deal with such cases.

You do represent transportation employees in Quebec. How many women represented by your organization will be able to benefit from this program should it be adopted? Can you give me the percentage and the number of women concerned?

M. Bennett: Premièrement, pour ce qui est de la loi québécoise, en raison de la décision rendue dans l'affaire Bell Canada, les femmes membres de notre association dans la province du Québec ne sont pas protégées par la CSST.

Pour ce qui est du nombre de femmes membres de notre organisation, je ne peux que vous donner un chiffre approximatif. Je crois qu'il y en a à peu près 200. M. Hone a peut-être des chiffres plus exact.

M. Michael Hone (directeur de la Recherche, Travailleurs unis des Transports): À l'heure actuelle, je pense que les femmes représentent environ 3 à 5 p. 100 de notre unité de négociation. Dans l'industrie du rail, ce pourcentage tourne autour de 30 à 40 p. 100.

Mr. Saint-Julien: Do you agree that the reassignment of pregnant women marks only the beginning of the alternative job arrangement process in Canada? Until now, Quebec was the only province to have that. As far as your union is concerned, is that something that will snowball over the next few years?

M. Bennett: Je le crois, oui. Nous accueillons favorablement les changements proposés par le gouvernement. Cela dit, tant qu'à faire des changements, pourquoi ne pas faire les choses comme il faut du premier coup? L'expérience vous a certainement appris que l'expression «dans la mesure du possible» est sans doute la pire qu'on puisse trouver dans un contrat. Les arbitres vous diront qu'elle est trop vague et qu'elle ne vise pas vraiment la situation.

À notre avis, il serait très facile de modifier cela pour prévoir les cas de contraintes excessives où l'on pourrait établir clairement que l'employeur doit prendre de bonne foi tous les moyens pour protéger la femme enceinte ou, à tout le moins, la réaffecter ailleurs.

[Text]

The Chairman: Mr. Chadwick, you have four minutes.

Mr. Chadwick: I would like to talk to you about the vote on the employer's offer, as you outlined it in your submission.

On page 2 you say:

We believe that the Clause 2 amendment represents an unwarranted intrusion into the collective bargaining process. We are seriously concerned that this amendment shifts the balance in favour of the employer, so much so, that it will result in a lack of genuine collective bargaining.

I just cannot understand it. If your membership is united, and they usually are when they go out on a strike, why is there some concern about another vote in which the membership will be participating? Can you explain that to me?

Mr. Bennett: We are concerned with any interference in the process.

Mr. Chadwick: I understand that.

Mr. Bennett: I have not had an opportunity to get into the budget of last night, but certainly when you talk about putting a contract out for ratification, you are talking an expensive process. Even if it is paid for by the government—and the legislation does not really cover how it is going to be done—it is an expensive process for us. We have to go out and make our representations and explain the contract to our membership.

It is not for me to ask questions, but what good does it do to put this so-called final offer out if 100% of our membership is going to turn it down? If we do not recommend a contract, that is what happens to it. When we put our contracts out on a normal basis, we say this is recommended by the bargaining committee. That is part of the submission in the ballot.

Mr. Chadwick: That's until they vote on the issue.

Mr. Bennett: That is correct.

Mr. Hone: Another concern with a ballot going out is that the contracts in the rail industry are very technical. They contain a lot of detail. I guess that's in most other contracts, too. It is subject to interpretation.

Who would do that interpretation? How would you present that? Would you just send out a flyer to the members, here it is, they interpret it?

It becomes a major problem. Ours is difficult enough. It takes a total of five weeks to conduct a ballot of our membership across Canada. Then our representatives have to go out to explain that contract to every local. There is nothing covered in this process. What I believe will result is that our representatives will have to go out to explain where are the faults in the contract. Then you are into a completely adversarial process.

What does that do to the process after? How does that upset the apple-cart for picking up the negotiations after a rejection in trying to deal with that sensibly?

[Translation]

Le président: Monsieur Chadwick, vous avez quatre minutes.

M. Chadwick: J'aimerais aborder la question du vote sur l'offre de l'employeur dont vous avez parlé dans votre mémoire.

À la page 2, vous dites:

Nous estimons que l'amendement proposé à l'article 2 représente une ingérence injustifiée dans le processus des négociations collectives. Nous nous inquiétons beaucoup du fait que cet amendement accorde un avantage indu à l'employeur, au point d'interdire toute négociation collective de bonne foi.

Il y a une chose qui m'échappe. Si vos membres font front commun, comme c'est d'habitude le cas lorsqu'ils se préparent à faire la grève, pourquoi vous inquiétez-vous de ce qu'ils soient appelés à participer à un autre vote? Pouvez-vous m'expliquer cela?

M. Bennett: Nous nous préoccupons d'une ingérence éventuelle dans le processus.

M. Chadwick: Je comprends cela.

M. Bennett: Je n'ai pas eu l'occasion de parler du budget d'hier soir, mais il est indéniable que la ratification d'un contrat est un processus coûteux. Même si les coûts sont assumés par le gouvernement... et la mesure ne précise pas vraiment les modalités du vote... cela représente des dépenses considérables pour nous. En effet, nous sommes tenus d'organiser des réunions et d'expliquer le contrat à nos membres.

Ce n'est pas à moi de poser les questions, mais à quoi sert-il de présenter cette prétendue offre finale si elle doit être rejetée par la totalité de nos membres? Si nous ne recommandons pas l'acceptation d'une convention, c'est ce qui se passe. D'habitude, lorsque nous proposons une convention à nos membres, nous précisons qu'elle est assortie de la recommandation du comité de négociation. Cela fait partie de la proposition soumise au scrutin.

M. Chadwick: Jusqu'au moment où les travailleurs votent sur la question.

M. Bennett: C'est exact.

M. Hone: Il y a autre chose qui nous préoccupe relativement à la tenue d'un scrutin, et c'est le fait que dans l'industrie du rail, les contrats sont de nature très technique. Ils sont extrêmement détaillés. D'ailleurs, c'est le cas de la plupart des autres contrats. Ils sont sujets à interprétation.

Qui en ferait l'interprétation? Qui présenterait cela aux membres? Allons-nous simplement envoyer une brochure d'information aux membres et les laisser libres d'interpréter eux-mêmes la proposition?

Cela pose un problème d'envergure. Notre tâche est déjà suffisamment compliquée comme cela. Il nous faut généralement une fin de semaine pour consulter nos membres par scrutin d'un bout à l'autre du Canada. Nos représentants doivent expliquer la teneur du contrat proposé à toutes les sections locales. En l'occurrence, on n'a rien prévu. À mon sens, ce qui va arriver, c'est que nos représentants seront dans l'obligation d'expliquer les lacunes du contrat. À ce moment-là, on se retrouve dans un contexte d'affrontement.

Dans quelle mesure cela influe-t-il sur le processus ultérieur? Cela ne risque-t-il pas de perturber la reprise des négociations après un refus?

[Texte]

Mr. Chadwick: You have no fear of a vote, per se, but you have problems with the mechanics of that vote. Is that what it is?

Mr. Bennett: Certainly we have a fear of the legislation in the respect where it is going to interfere with the way the employer presents his case across the table. Before we even reach the period of whether there should be any kind of a vote, we see the employer coming in and saying: That's our position.

• 1130

Mr. Chadwick: Then you're not afraid of a vote per se held by the government, but of some of the ramifications of that vote. Am I reading you right?

Mr. Bennett: The vote itself is not a problem. It is the fact that the government has set up a whole different system of collective bargaining. With this one clause, it actually will destroy, in our minds, what has gone on before. In my experience with the conciliation process, the Department of Labour's mediation services assisting us arriving at contracts will not happen any more because you're going to allow the employer to sandbag you with this final offer vote. That's a real concern. It's not the result of the vote that bothers us. It's the interference in the process.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate your testimony, which has been recorded and which, I'm sure, will be taken into consideration.

Mr. Bennett: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: The next group is the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

We appreciate your coming here this morning. Joseph Hanafin, could you just tell us a little bit about yourself and then proceed with your testimony.

Mr. Joseph Hanafin (National Representative, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada): Thanks very much, first of all, for the opportunity to be here. It's very much appreciated.

My name is Joseph Hanafin. I'm a national representative of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, which is a newly created organization out of three formerly distinct unions. We represent about 140,000 men and women across the country, approximately 30,000 of whom are covered by the Canada Labour Code and work in the federal jurisdiction. Of that 30,000 most of them, I would hazard a guess some 85% to 90% are employed in the telecommunications industry, primarily for the larger telephone companies in the various provinces across the country.

My intention is to be fairly brief. We have submitted a short document, through the clerk, to the committee.

I should start off by saying that generally we think Bill C-101 is good legislation. Our concern, however, is focused on that provision providing a vote on an employer's final offer. Our concern about the final offer vote provision is twofold. First, it deals with process. The second is more substantive.

[Traduction]

M. Chadwick: Vous ne craignez pas un vote en soi, mais vous vous inquiétez des mécanismes de ce vote. Est-ce bien cela?

M. Bennett: Ce que nous craignons, c'est que la mesure n'entrave le processus dont se sert l'employeur pour présenter sa cause à la table. Avant même d'arriver au moment prévu pour un vote, l'employeur peut venir dire aux membres: «Voilà notre position».

M. Chadwick: Si j'ai bien compris, vous ne craignez pas qu'un vote en soi soit tenu par le gouvernement, mais certaines ramifications de ce vote. Ai-je raison?

M. Bennett: Le vote en soi ne pose pas de problème. C'est le fait que le gouvernement a créé ainsi un système de négociation collective différent qui nous préoccupe. À notre avis, cet article à lui seul détruira le processus tel que nous l'avons connu jusqu'ici. D'après mon expérience du processus de conciliation, on ne fera plus appel au service de médiation du ministère du Travail pour favoriser l'issue des négociations contractuelles étant donné que l'employeur sera désormais autorisé à contourner cela en proposant un vote sur son offre finale. Voilà l'objet réel de nos inquiétudes. Ce n'est pas le résultat du vote qui nous inquiète, mais l'ingérence du gouvernement dans le processus de négociation.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous remercions de votre témoignage. Nous en prenons bonne note et soyez certain que nous en tiendrons dûment compte.

M. Bennett: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Le prochain groupe est le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Nous vous remercions d'avoir accepté de comparaître ce matin. Monsieur Hanafin, auriez-vous l'obligeance de vous présenter et de commencer votre témoignage?

M. Joseph Hanafin (représentant national, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier): Tout d'abord, je vous remercie de nous avoir invités à comparaître. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Je m'appelle Joseph Hanafin et je suis représentant national du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, qui est un nouvel organisme créé par la fusion de trois syndicats autrefois distincts. Nous représentons environ 140 000 travailleurs et travailleuses dans tout le pays, dont 30 000 environ relèvent du Code canadien du travail et travaillent pour le gouvernement fédéral. De ces 30 000, la plupart... et j'irais jusqu'à dire environ 85 à 90 p. 100... sont employés dans le secteur des télécommunications, et surtout dans les principales sociétés téléphoniques des diverses provinces du pays.

J'ai l'intention d'être plutôt bref. Notre syndicat a déjà soumis un court document au comité par l'intermédiaire du greffier.

Je vous dirai tout d'abord que de façon générale, nous pensons que le projet de loi C-101 est une bonne mesure législative. Cela dit, nos inquiétudes, qui sont doubles, visent la disposition concernant la tenue d'un vote sur l'offre finale de l'employeur. La première porte sur le processus et la seconde, sur le fond.

[Text]

The CEP and I personally, and various other representatives, were a part of the consultative process established by Labour Canada a few years ago during which we examined the Canada Labour Code jointly, by the way, with employers, the major employers in the federal jurisdiction, and the Department of Labour and obviously the organizations representing the people employed in the jurisdiction.

• 1135

We examined most of what you now have before you in Bill C-101 in some detail. We did not always agree on every provision, but I think it's fair to say that at least from our viewpoint it was a constructive process. We did come to a broad consensus with employers on most of the provisions that are in Bill C-101. However, we feel blind-sided by the final offer of vote provision because at no time, certainly when I was personally in attendance—and I spent the weekend going through a couple of files full of various correspondence—in that process was that issue raised, certainly not by our side, not by the employers' side, and I couldn't find a single reference to it from the government's side, the Department of Labour's side.

From our viewpoint we're coming off what we consider to be a constructive, positive process and are now questioning what the real purpose of that process was. We are unclear about why this provision is there, who exactly is asking for it, and what good it'll do in the collective bargaining relationship. I think our presentation makes it clear that we hope the committee recommends that part of Bill C-101 be deleted.

It is true, of course, that similar provisions exist in other jurisdictions. In both of those other jurisdictions we have bargaining relationships with literally dozens upon dozens of employers and we have had, and do have, experience with the final offer vote in both of them. Our experience is that it simply and quite frankly doesn't work. It is an interference in the process that tends—I'm only speaking from our own experience now—to harden positions rather than lead to settlement.

Of course we do have the broader concerns about needless interference in the process. We negotiate for settlements, not for strikes, and obviously times do arise when we do what we have to do, just as everybody does. But we do negotiate for settlements not for strikes. Our experience in B.C. and Ontario is that this particular provision has not been constructive and positive in the process and has led to hardening of positions. It simply doesn't work, and we don't know why on earth and where on earth it comes from in terms of Bill C-101.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Parent: Mr. Hanafin, I commend you on your brief. You asked three questions. I am not with the government, and I want to give you my opinion on these before I pose my few questions to you.

[Translation]

Le SCEP et moi-même personnellement, ainsi que d'autres représentants syndicaux ont pris part au processus de consultation mené il y a quelques années par Travail Canada. Dans ce contexte, nous avons examiné le Code du travail du Canada en collaboration avec des employeurs, notamment les principaux employeurs du gouvernement fédéral, les représentants du ministère du Transport et d'autres syndicats représentant les travailleurs ressortissant au gouvernement fédéral.

Nous avons étudié de façon assez détaillée le contenu du projet de loi C-101. Nous ne sommes pas d'accord avec chacune de ses dispositions, mais il me paraît juste de dire que cela nous semble représenter quelque chose de constructif. Nous nous sommes entendus de façon générale avec les employeurs sur la plupart des dispositions figurant dans ce projet de loi. Nous sommes toutefois désagréablement surpris par la disposition relative au vote sur la dernière offre. En effet, durant la consultation, tout au moins lorsque j'y ai participé—et j'ai passé la fin de semaine à vérifier plusieurs dossiers contenant toutes sortes de lettres—cette question n'a jamais été abordée, ni de notre part, ni de la part des employeurs et je n'ai trouvé aucune mention de cela émanant du gouvernement, du ministère du Travail.

À nos yeux, cela revient à remettre en cause la valeur réelle d'un système que nous considérons comme constructif et positif. Nous nous demandons quelle est la raison d'être de cette disposition, qui en a fait la demande et ce qu'elle apportera à la négociation collective. Je pense que notre exposé fait clairement ressortir que nous espérons que le comité recommandera la suppression de cette partie du projet de loi C-101.

Il est vrai, bien sûr, que d'autres gouvernements ont pris des dispositions similaires. Dans les deux provinces en question, nous négocions avec des dizaines et des dizaines d'employeurs et, dans chacune d'elles, nous avons fait l'expérience du vote sur la dernière offre. À notre avis, les faits montrent vraiment que ce système ne fonctionne tout simplement pas. Il représente une ingénierie qui a tendance—je parle seulement en fonction de l'expérience qu'en a notre syndicat—à durcir les positions au lieu de faciliter un règlement.

Nous avons bien sûr des préoccupations d'ordre général face aux ingérences inutiles dans ce processus. Lorsque nous négocions, notre objectif est un règlement et non pas une grève mais, bien sûr, il nous arrive parfois de faire ce que nous avons à faire, comme tout le monde. Mais, lors d'une négociation, notre objectif est d'en arriver à un règlement et non pas à une grève. Nous avons constaté en Colombie-Britannique et en Ontario que cette disposition ne contribue pas à ce processus de façon constructive ou positive et qu'elle se traduit par un durcissement des positions. Elle n'apporte tout simplement rien de bon et nous nous demandons vraiment en quel honneur on la retrouve dans le projet de loi C-101.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

M. Parent: Monsieur Hanafin, je vous félicite pour votre mémoire. Vous avez posé trois questions. Je ne suis pas un député du gouvernement et je vous donnerai mon opinion personnelle avant de vous poser quelques questions.

[Texte]

Who exactly wants this provision in the code? The answer is the government. What possible good will it do to have it there since none of the most directly affected players in the process thought it necessary to raise the issue? I don't know. Is the final offer vote provision so important to the government that it is willing to risk ongoing dialogue through the client consultation group? My answer to you is if that if it doesn't change it to put in an amendment, yes.

In the bill there is a statement that the government can act in the public interest. We asked the Minister of Labour to define "public interest", and he gave us a very vague response. We got a more definitive response from the minister in charge of Canada Post, Mr. Harvie Andre. I asked the question, what does public interest mean?

• 1140

I'm quoting him:

I would define it as where third parties are bearing a significant economic cost as a result of the disruption. That is, if a strike involves an employer and employee, it is a kind of economic warfare. They've taken each other to the brink and they're trying to inflict economic damage on each other to the point where finally one side acquiesces or they both become so weak and they reach some accord. It's an over-simplification, really, but that's basically what you're talking about.

When third parties are bearing significant economic costs as a result of that

—meaning the strike—

then I think governments have an obligation to step in and say hold it. In that reflection, we've done it, for example, in railway strikes. In my 21 years, maybe 3 times railway strikes have cut off grain transportation in particular, and it was felt that farmers were bearing a tremendous cost as a result of this labour disruption and the parliaments were called to end the strikes.

You are the head of the Communications, Energy, and Paperworkers Union of Canada. Do you consider yourself indispensable to this country running smoothly and effectively?

Mr. Hanafin: By the way, just as a preamble, thanks for the promotion. I'm not head of the union but I am national representative.

We were in a position in 1988, for instance, when we were forced to take strike action at Bell Canada. As it unfortunately happened, we were out for 17 weeks, and at various points in that 17 weeks we had certain interventions and discussions with government ministers and senior people from the Department of Labour who implied that the spin-off effects of that strike were beginning to pose a threat to the public interest. The implication, obviously, of that was that at least they considered us indispensable to peace, order, and good government, which I believe was the expression they used at the time.

[Traduction]

Qui donc souhaite introduire cette disposition dans le code? C'est le gouvernement. Que va-t-elle bien pouvoir apporter puisque aucune des parties les plus directement concernées n'avait jugé bon d'en parler? Je l'ignore. Le gouvernement juge-t-il cette disposition relative au vote sur la dernière offre si importante qu'il est prêt à risquer d'éterniser les discussions que mène la Direction de la consultation-clients? Je vous répondrai que s'il n'est pas prêt à modifier cette disposition, c'est bien ce qui se produira.

Le projet de loi indique que le gouvernement peut intervenir s'il estime que cela sert l'«intérêt public». Nous avons demandé au ministre du Travail de définir cette expression, mais sa réponse a été très vague. Le ministre responsable de la Société des postes, M. Harvie Andre, a été plus précis. Je lui ai demandé ce qu'il faut entendre par «intérêt public»?

Je cite:

Quand, à la suite de perturbations du travail, des parties tierces se voient durement touchées dans leurs intérêts économiques, je considère qu'il y va de l'intérêt public. En effet, quand une grève met aux prises l'employeur et l'employé, c'est une sorte de conflit économique où chacun essaie d'entraîner l'autre au bord du gouffre et de lui infliger des pertes au point où de deux choses l'une: ou bien l'une des parties cède, ou bien toutes deux, exsangues, finissent par consentir à un accord. Il reconnaît qu'il simplifie peut-être la chose à l'extrême, mais il pense que c'est essentiellement de cela qu'il s'agit.

Mais, lorsque des tierces parties en pâtissent

...c'est-à-dire d'une grève...

le gouvernement, je crois, a le devoir d'intervenir et d'y mettre bon ordre. C'est ce que nous avons fait, dans cet ordre d'idées, pour les grèves des chemins de fer. Dans les 21 ans où je suis en politique, il est peut-être arrivé à trois reprises que les grèves des chemins de fer empêchent, en particulier, le transport des céréales; considérant que les agriculteurs subissaient des pertes très lourdes en raison de la perturbation des transports, les gouvernements sont intervenus pour y mettre fin.

Vous dirigez le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Vous considérez-vous indispensables à la bonne marche des affaires du pays?

M. Hanafin: Je commencerai par vous remercier de cette promotion. Je ne dirige pas le syndicat, j'en suis seulement le représentant national.

Prenons l'exemple de 1988, lorsque les circonstances nous ont forcés à prendre des mesures de grève à Bell Canada. Cette grève à malheureusement duré 17 semaines et, à diverses reprises au cours de cette période, nous avons eu des contacts et des discussions avec des ministres et des hauts fonctionnaires du ministère du Travail qui laissaient entendre que les retombées de cette grève commençaient à menacer l'intérêt public. De toute évidence, cela signifie au moins; qu'ils nous considéraient indispensables au maintien de la paix, de l'ordre et du bon gouvernement, ce qui est, je crois, la façon, dont ils s'étaient alors exprimés.

[Text]

We responded at the time. We obviously have a concern for the public interest, the broad public interest, and in life-threatening instances especially. We made the offer then, as we said to our members before the strike happened, that if there were life-threatening situations, obviously we would not endanger people's lives, specifically in the case of a tornado that devastated communications. Our offer was that we would be there, that we would make sure the system was maintained in order to maintain the public interest and to save lives.

Within that context, then, I guess my answer would be yes, in some circumstances we are indispensable to the proper functioning of—

Mr. Parent: As my final question, do I understand you were never consulted on this direct offer at any time during the consultative process, which took two years? Is that correct?

Mr. Hanafin: That's right. Not once was it raised.

Mr. Parent: We have testimony before us that the minister for the post office consulted with management of the post office. We have testimony from him. I'm quoting directly, because I want a reaction from you. I said:

I don't want to put words in your mouth, but am I to understand that you just said, I think, that you talked to Canada Post about the direct vote?

His response was, "Me?" I said, "You, yourself." And he, the minister, answered to me, "Yes."

• 1145

Then I asked him:

Did you, as the minister, talk to the representatives or the people representing the unions of Canada Post about this?

He answered, among other things, "No", and then he went on to explain it.

How do you feel about a minister consulting management but not consulting unions about the directed vote?

Mr. Hanafin: We do not represent people in the post office. I am not about to make judgments about what I don't know. Who am I to question? If he says he did it, then obviously he did it. I know that the consultative process in my personal experience was that I, too, had a shopping list of things that our organization would have liked to see in the federal code. I would take those to the labour subcommittee or advisory group and try to convince them they were worthy of presentation to the government and to the employers' side. Sometimes my confrères on the Labour side said it was a good idea, and sometimes they said it was not a good idea and were not going to raise it.

I have no idea whether the post office management raised it within their own caucus group or not. I just can't make a judgment on that. I know when I was personally there it was not raised in the broader consultative group when the government was present and the employers were present and the unions were present, not by the post office, not by the Department of Labour, and not by any of the employer representatives.

[Translation]

Nous n'avons pas fait la sourde oreille. Nous nous soucions bien sûr de l'intérêt public, au sens large et, plus particulièrement, si les vies humaines sont menacées. Comme nous l'avions dit à nos membres avant le début de la grève, nous avons alors déclaré que nous ne voulions pas mettre de vies humaines en danger, notamment dans le cas où une tornade compromettrait gravement les communications. Nous avons offert notre collaboration en disant que nous veillerions à l'entretien du système pour préserver l'intérêt public et sauver des vies.

Dans ce contexte, je vous dirais donc sans doute que oui, dans certains cas, nous sommes indispensables au bon fonctionnement. . .

M. Parent: Pour finir, est-il vrai que vous n'avez jamais été consultés à ce sujet au cours des deux années de consultations? Est-ce exact?

M. Hanafin: En effet. La question n'a jamais été soulevée.

M. Parent: Le ministre responsable de la Société des postes a déclaré lui-même à ce comité qu'il avait consulté la direction de la Société des postes. Je cite ses propos, parce que j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Je cite:

Je ne voudrais pas vous faire dire ce que vous n'avez pas dit, mais il me semblait que vous disiez tout-à-l'heure vous être entretenu avec des représentants de la Société canadienne des Postes sur le scrutin ordonné.

Il a répondu «Moi-même?». J'ai dit: «Oui, vous-même.», et le ministre m'a alors répondu «oui.»

Je lui ai alors demandé:

En tant que ministre, vous en êtes-vous entretenu avec ceux qui représentent les syndicats de la Société canadienne des postes?

Il a répondu «non» de façon un peu confuse puis, comme je l'ai dit, il a ajouté des explications.

Que pensez-vous d'un ministre qui consulte la direction mais pas les syndicats à propos du scrutin ordonné?

M. Hanafin: Nous ne représentons pas les employés des postes, je ne me prononcerai donc pas sur un domaine qui m'est inconnu. À quel titre pourrais-je le faire? S'il dit l'avoir fait, c'est donc qu'il l'a fait. Pour ma part, au cours de cette consultation, j'avais aussi toute une liste de choses que notre organisation aurait voulu voir intégrer au code fédéral du travail. Je l'ai communiquée au sous-comité syndical ou au groupe consultatif pour essayer d'en convaincre les membres que ces idées méritaient d'être présentées au gouvernement et aux employeurs. Mes confrères de la partie syndicale étaient parfois d'accord, mais ils disaient parfois aussi qu'ils ne l'étaient pas et qu'ils n'allaient pas les présenter.

Je ne sais pas si la direction de la Société des postes a étudié cette question au sein de son propre caucus. Je ne peux pas me prononcer là-dessus. Je sais que cela n'a pas été abordé par le groupe consultatif élargi en ma présence lorsque le gouvernement, les employeurs et les syndicats étaient représentés; ni la Société des postes, ni le ministère du Travail, ni aucun représentant des employés n'en ont parlé.

[Texte]

Mr. Samson: Thank you, Mr. Hanafin, for your presentation.

You are very familiar, as a result of the make-up of your membership, with how a supervised vote by an employer takes place in the provincial jurisdiction because some of your members, as you said, are provincial and some are federal. You said during your presentation that it doesn't work. Can you expand for us, please, why it doesn't work?

Mr. Hanafin: Primarily, for any of you who have done any negotiating, you understand there are times when timing is everything, when momentum can make or break a deal. We just have gone through an instance out in British Columbia where we tried to insist to the employer that it was nonsense.

It was his right to go through the process, and we tried to explain to that particular employer that an offer put to people this week might well go down to defeat under those circumstances, whereas next week, following good faith attempts at trying to settle it, the same offer, or a slightly modified offer, might well be accepted.

In forcing it to a vote, and I will use that specific most recent experience of ours in B.C., the employer went ahead and did what he had a right to do, and we did what we had to do, and put it to a vote, and it was turned down by 100%. In doing that then, I can tell you the attitude and the position of our membership in that particular instance have hardened significantly. That is going to make the achievement in that case of a first collective agreement that much more difficult. It just doesn't make sense. It really doesn't make sense.

Mr. Samson: In B.C. and in Ontario an employer has the right to call for a supervised vote.

Mr. Hanafin: Yes.

Mr. Samson: How many times during a dispute can they call for that vote?

Mr. Hanafin: As far as I know, once.

Mr. Samson: How many times can this government proposal call for a vote?

Mr. Hanafin: I am not clear on that.

Mr. Samson: Let me try to clarify it for you. It is after the final vote. In your opinion, when is the final vote?

The Acting Chairman (Mr. Parent): You mean the final offer.

Mr. Samson: I am sorry, the final offer. After the final offer?

Mr. Hanafin: Yes.

Mr. Samson: When is it made? How many final offers have you ever been given by employers?

[Traduction]

M. Samson: Monsieur Hanafin, je vous remercie de votre exposé.

Vu la composition de votre syndicat, vous savez très bien en quoi consiste dans les provinces le vote contrôlé par un employeur, puisque, comme vous l'avez dit, certains de vos membres relèvent de la compétence provinciale, et d'autres de la compétence fédérale. Dans votre exposé, vous avez dit que ce système ne donne pas de bons résultats. Pouvez-vous s'il-vous-plaît nous expliquer pourquoi?

M. Hanafin: Comme le savent ceux d'entre vous qui ont participé à des négociations, c'est surtout parce qu'il faut saisir les occasions quand elles se présentent; l'ambiance du moment peut décider du sort d'une entente. Nous venons justement d'avoir un cas en Colombie-Britannique où nous avons essayé de convaincre l'employeur de l'absurdité de ce procédé.

Il était en droit d'y avoir recours et nous avons essayé de lui faire comprendre que le fait de présenter ses offres aux travailleurs cette semaine-là risquait de se solder par un échec alors que la semaine suivante, si des efforts étaient entrepris de bonne foi pour essayer de régler la question entre-temps, ces offres, telles qu'elles ou avec quelques menues retouches, pourraient fort bien être acceptées.

Dans cet exemple en Colombie-Britannique, le dernier en date pour nous, l'employeur a exigé la tenue d'un vote, comme il était en droit de le faire, et nous avons respecté nos obligations en soumettant ses offres à nos membres qui les ont rejetées à l'unanimité. Je peux vous dire que, dans ce cas-là, le comportement de l'employeur s'est traduit par un important durcissement de l'attitude et de la position de nos membres. Il nous sera d'autant plus difficile de conclure une première convention collective. C'est absurde, vraiment absurde.

M. Samson: En Colombie-Britannique et en Ontario, l'employeur a le droit de demander la tenue d'un vote ordonné.

M. Hanafin: Oui.

M. Samson: À combien de reprises pendant un conflit du travail?

M. Hanafin: À ma connaissance, une fois.

M. Samson: D'après la proposition du gouvernement, combien de fois pourra se tenir un vote?

M. Hanafin: Je n'en sais rien.

M. Samson: Je vais essayer de vous l'expliquer. C'est après le dernier vote. À votre avis, quand a lieu le dernier vote?

Le président suppléant (M. Parent): Vous voulez dire les dernières offres.

M. Samson: Excusez-moi, les dernières offres. Après les dernières offres?

M. Hanafin: Oui.

M. Samson: Quand les présente-t-on? Combien de dernières offres vous présentent les employeurs?

• 1150

Mr. Hanafin: In any typical bargaining, as you probably know based on your questions, there are many. There can be very, very many final, final, final, final offers.

M. Hanafin: Vos questions donnent l'impression que vous savez que, lors de négociations normales, il y en a plusieurs. Il peut y avoir beaucoup, vraiment beaucoup de toutes dernières offres finales.

[Text]

What Bill C-101 does is empower the employer to decide what is final and what is not final. That is obviously a concern of ours as well, because at the bargaining table what incentive would the employer have to proceed with real bargaining unless and until he gets past this particular hurdle, although in Ontario our experience is different? Getting back to that B.C. experience, we really were trying in good faith to let this employer know that we thought it was a stupid thing to do. That is a very difficult thing to do sometimes, and the employer just wanted to proceed with it.

The employers in Ontario, on the other hand, have learned how stupid it is and don't even invoke it any more.

Mr. Samson: Can you give me an opinion or a best guess as to why an employer would want to call for a vote at any given moment? Prior to calling that vote, whenever they do decide to do it, is there any correspondence which takes place that you are aware of, so that employers have contacted employees prior to the vote? What do they do? How does that process take place?

Mr. Hanafin: As to the why the employer would want to invoke the vote, I suspect that typically the employer thinks the offer he is making is truly acceptable to the people. He thinks he knows the people better than the elected bargaining committee knows the people. He knows that if he has to continue bargaining, the likelihood is he will have to pay more. There are all kinds of motivations in terms of why the employer would try it on.

Again, it depends on the employer. The larger, more sophisticated employers go into bargaining with a communications plan and strategy well in place, including letters in pay cheque envelopes, and couriered messages to each and every member's home, paid advertising in the media, and all of that kind of stuff.

The smaller employers might call the people together in the cafeteria, or in the parking lot, or something like that. They might put out a letter to the people based on their final offer, and get their foreman, of course, to do one-on-one.

Mr. Samson: Could one deduce, from all of that, that what the employer is attempting to do is intimidate people to vote in favour of this final offer prior to the vote taking place, via the media, via personal contact, via letters, etc.? When I look at negotiations that I have been involved in, and when I have seen supervised votes, I have always prior to the vote taking place seen an employer attempting to get at the employees. In a lot of cases employers don't send the letter to the employees. Rather, they send it to an employee's spouse. Have you seen that?

Mr. Hanafin: Yes. That's not uncommon at all. That's quite right. I guess intimidate is a strong word, but we have faced that as well.

The fact that there is an imposed outside vote—not to be too over-dramatic—can be seen as being intimidating. Then there is all of the propaganda, if you will, surrounding that. I just stress and underline the point I was trying to make before. Our experience is that it just hardens positions and puts people's backs up. It is needless, and it doesn't work. It just doesn't work.

The Chairman: Thank you very much.

[Translation]

En fait, le projet de loi C-101 permet à l'employeur de décider quelles sont véritablement ses dernières offres. C'est évidemment important pour nous également; en effet, qu'est-ce qui pourrait inciter l'employeur à négocier sérieusement avant d'en arriver à cet obstacle, même si nous avons constaté qu'il n'en allait pas ainsi en Ontario? Pour revenir à ce cas de la Colombie-Britannique, nous avons vraiment essayé de bonne foi de faire comprendre à l'employeur que cela nous paraissait constituer une démarche stupide. C'est parfois très difficile à faire et l'employeur était déterminé à choisir cette méthode.

Par contre, en Ontario, les employeurs en ont compris la stupidité et ils n'y ont même plus recours.

M. Samson: Pouvez-vous me dire ce qui, d'après vous, est ou pourrait être la raison pour laquelle un employeur pourrait vouloir un vote à un moment quelconque? Avant sa tenue, mais une fois que l'employeur a décidé qu'il aurait lieu, savez-vous s'il envoie des lettres, s'il entre en contact avec les employés? Que fait-il? Comment les choses se passent-elles?

M. Hanafin: Pour ce qui est de ce qui pousse l'employeur à avoir recours au vote, je crois qu'il pense en général que ses offres sont tout à fait acceptables pour les employés. Il croit mieux les connaître que ceux qui ont été choisis par eux pour former le comité de négociation. Il sait que s'il doit continuer à négocier, il risque d'avoir à payer une facture plus élevée. Il y a toutes sortes de raisons pour lesquelles l'employeur peut tenter sa chance.

Là encore, cela peut varier. Les grosses entreprises modernes préparent une stratégie de communication avant d'entamer la négociation, qui comprend notamment l'envoi de lettres dans les enveloppes des chèques de paye, la distribution de messages au domicile de tous nos membres, l'achat d'espaces publicitaires dans les journaux et toutes sortes d'autres choses.

Pour leur part, les petits employeurs convoquent par exemple leurs employés dans la cafétéria ou sur le terrain de stationnement. Ils envoient une lettre pour présenter leurs dernières offres et ils demandent bien sûr au contremaître de parler individuellement avec les employés.

M. Samson: Peut-on déduire de tout cela que l'employeur cherche à intimider les gens avant la tenue du vote sur ses dernières offres par l'entremise des médias, des contacts personnels, des lettres? Lorsqu'un vote ordonné a eu lieu dans le cadre de négociations auxquelles j'ai participé, j'ai toujours constaté que, avant sa tenue, l'employeur essayait de s'adresser à ses employés. Bien souvent, il n'écrit pas directement à ses employés, mais plutôt à leur conjoint. Avez-vous vu ce genre de choses?

M. Hanafin: Oui. Cela n'est pas rare du tout. Vous avez raison. «Intimidation» est peut-être un mot un peu fort, mais nous avons connu aussi ce genre de problèmes.

Le fait de forcer à tenir un vote—sans chercher à dramatiser les choses—peut être considéré comme de l'intimidation. Il y a ensuite, en quelque sorte, toute la propagande qui entoure tout ça. Je ne fais qu'insister sur ce que j'ai déjà dit. Nous avons constaté que ce système entraîne un durcissement des positions, un raidissement des employés. Il ne sert à rien et ne donne aucun résultat, absolument aucun.

Le président: Merci beaucoup.

[Texte]

M. Saint-Julien: Vous avez répondu à plusieurs questions que j'aurais aimé vous poser. Vous avez répondu aux questions des députés libéraux et néo-démocrates.

• 1155

Dans votre exposé, vous n'avez pas parlé du retrait préventif de la femme enceinte. Vous disiez au début que vous représentiez 140 000 hommes et femmes. Combien y a-t-il de femmes dans votre syndicat? Quel est le nombre de femmes au Canada?

Mr. Hanafin: The total membership in our union is 140,000. I can give you a guesstimate union-wide. Of that 140,000, approximately 30,000 are in the federal jurisdiction, primarily in the telecommunications sector. Of that 30,000 under federal jurisdiction, approximately 40% are female. That's 12,000 who are female.

M. Saint-Julien: Pour votre syndicat, ce qui est proposé aujourd'hui est-il un premier pas concernant le retrait préventif de la femme enceinte? Avez-vous des choses à dire? Avez-vous consulté vos membres concernant le retrait préventif de la femme enceinte? On sait que le seul gouvernement au Canada à avoir actuellement une telle disposition est le gouvernement du Québec. Êtes-vous contre certains points ou si vous êtes satisfaits?

Mr. Hanafin: I'm not sure the translation of what you're saying is early retirement for pregnant women.

If you're referring to the alternative job arrangement for pregnant women, what the amendment in Bill C-101 is achieving is essentially what we have been able to achieve in collective bargaining, with some effort, I might add, over the years.

In the case of the Bell system, if I can use that example—I don't mean to pick on them—our members now have the right that Bill C-101 proposes to put in legislation. We did that through collective bargaining. There are alternate work arrangements already existing under our collective agreements in that instance. I'm not sure whether that clearly answers your question.

M. Saint-Julien: Oui, vous avez répondu à ma question en me disant que votre syndicat avait très bien négocié dans le cas des employées féminines de Bell. Vous avez dans votre convention des choses qui protègent les femmes enceintes. Vous êtes satisfaits, en fin de compte.

Mr. Hanafin: The provision that was negotiated covers not just women, of course. It covers all of our members, including males who climb the telephone poles. It doesn't matter if they're male or female. If they're injured on the job, that provision covers them, whatever their sex is.

The weakness, though, is in application. The issue, as you know, is a particularly strong one in our membership, at least in the province of Quebec where the workers' compensation legislation had that provision. There was opposition from the federal sector employers to applying that section of the Quebec legislation to our membership.

I don't mean to take too much credit, or I don't mean to imply that this was done miraculously overnight. This was achieved after years and years and years of various grievances, tribunal hearings and, indeed, some action at the federal level.

[Traduction]

Mr. Saint-Julien: You answered several questions I would have liked to ask you. You answered the questions put to you by Liberal and NDP members.

In your remarks, you didn't mention the protective reassignment of pregnant women. You said earlier that you are representing 140,000 men and women. How many women are members of your union? How many women are there in Canada?

M. Hanafin: Notre syndicat a un total de 140 000 membres. Je peux vous donner une idée approximative pour l'ensemble du syndicat. Sur les 140 000, environ 30 000 relèvent de la compétence fédérale, surtout dans le secteur des télécommunications. Les femmes représentent 40 p. 100 de ce chiffre, soit 12 000.

Mr. Saint-Julien: According to your union, is what is being proposed today a first step towards the protective reassignment of pregnant women? Have you anything to say on that? Did you consult with your members regarding the protective reassignment of pregnant women? As we know, the only jurisdiction in Canada to have such provisions is the province of Quebec. Are you against some parts of this or does this satisfy you?

M. Hanafin: Je ne crois pas qu'il soit juste de parler de retraite anticipée pour les femmes enceintes pour traduire vos propos.

Si vous parlez de la réaffectation des femmes enceintes, la modification proposée dans le projet de loi C-101 correspond en gros à ce que nous avons pu obtenir, à force d'efforts, par la négociation collective au fil des ans.

Dans le cas de Bell Canada, si je peux prendre cette entreprise comme exemple sans pour autant m'acharner sur elle, nos membres jouissent maintenant du droit que le projet de loi C-101 propose d'ajouter à la loi. Nous l'avons obtenu par la négociation collective. Nos conventions collectives prévoient déjà la possibilité d'une réaffectation. Je ne sais pas si cela répond bien à votre question.

Mr. Saint-Julien: Yes, you answered my question when you said that your union bargained very effectively on behalf of the female Bell employees. Your collective agreement contains provisions that protect pregnant women. Essentially, you are happy with it.

M. Hanafin: La disposition que nous avons négociée ne concerne bien sûr pas seulement les femmes, mais l'ensemble de nos membres, y compris les hommes qui grimpent aux poteaux de téléphone. Peu importe que ce soient des hommes ou des femmes. En cas d'accidents du travail, cette disposition couvre tous les employés, quel que soit leur sexe.

Un problème se pose toutefois au niveau de son application. Comme vous le savez, c'est quelque chose qui touche particulièrement nos membres, surtout au Québec où la législation sur les accidents du travail contient une telle disposition. Les employeurs du secteur fédéral étaient contre l'application de cet article de la loi du Québec à nos membres.

Je ne veux pas m'attribuer trop de mérite ni laisser entendre que cette question a été réglée miraculeusement du jour au lendemain. Il a fallu des années et des années de griefs, de procès et, en fait, des interventions au niveau fédéral.

[Text]

In the case of pregnant women, for instance, if the employer under Bill C-101, as I understand it, can prove that there is no practical option, then their option is to go on the UI system. I know you don't want to get into my opinions about what the government is doing to UI, but it's becoming less and less an attractive option to more and more workers.

The Chairman: Thank you very much for that testimony. We appreciate your contribution to these hearings.

This is the last witness we will be hearing. Next Tuesday morning we will be having the officials here from the department for the first hour, and then we will go into clause-by-clause study.

The meeting is adjourned until next Tuesday morning at 9:30.

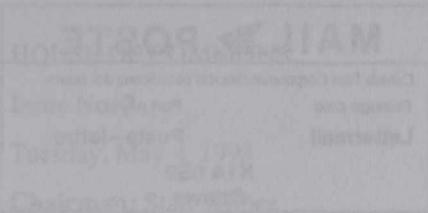
[Translation]

Dans le cas des femmes enceintes, par exemple, il me semble que, selon le projet de loi C-101, si l'employeur peut prouver qu'il n'y a pas d'autres solutions réalistes, elles peuvent bénéficier de l'assurance-chômage. Je sais que vous ne voulez pas que je vous donne mon avis au sujet des modifications que le gouvernement apporte à l'assurance-chômage, mais c'est une solution qui paraît de moins en moins attrayante aux travailleurs et aux travailleuses.

Le président: Je vous remercie de vos déclarations. Nous sommes heureux de votre participation à nos réunions.

C'était notre dernier témoin. Mardi matin, nous recevrons pendant la première heure des représentants du ministère et nous passerons ensuite à l'étude article par article.

La séance est levée. La prochaine aura lieu mardi à 9h30.



CHAMBRE DES COMMUNES

Page No. 7

Le mardi 4 juin 1991

Président: Guy Wilton

Minutes of Proceedings of the Legislature

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

BILL C-101

PROJET DE LOI C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING

CONCERNING

Order of Reference

Form of Order

WITNESSES

WITNESSES

Witnesses for the Government of Canada:
Hon. J. B. ...
Hon. A. ...
Hon. ...

Witnesses from the Canadian Union of Postal Workers:
Hon. ...
Hon. ...
Hon. ...

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92-93

Troisième session de la trentième-quatrième législature, 1991-92-93

Available from the Library of Parliament, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S4

Disponible chez le Service des documents de la Chambre des communes, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S4

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail**Poste-lettre****K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
 Canada Communication Group — Publishing
 45 Sacré-Coeur Boulevard,
 Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
 retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
 Groupe Communication Canada — Édition
 45 boulevard Sacré-Coeur,
 Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES*From the Canadian Union of Postal Workers:*

- Dale Clark, 1st National Vice-President;
- Evert Hoogers, National Union Representative;
- Pam Frache, Research Specialist.

From the United Transportation Union:

- Ron A. Bennett, Legislative Director;
- Michael Hone, Research Director.

From the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada:

- Joseph Hanafin, National Representative.

TÉMOINS*Du Syndicat des postiers du Canada:*

- Dale Clark, 1^{er} vice-président national;
- Evert Hoogers, permanent syndical national;
- Pam Frache, spécialiste de la recherche.

Des Travailleurs unis des transports:

- Ron A. Bennett, directeur législatif;
- Michael Hone, directeur de la recherche.

Du Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier:

- Joseph Hanafin, représentant national.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
 Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
 Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Tuesday, May 4, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le mardi 4 mai 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Gabrielle Bertrand
Harry Chadwick
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Tuesday, May 4, 1993:

Robert Nault replaced Bob Speller;
Joy Langan replaced Cid Samson;
Clément Couture replaced Doug Fee;
Louise Feltham replaced Dorothy Dobbie;
Gabrielle Bertrand replaced Clément Couture;
Dave Worthy replaced Louise Feltham.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Gabrielle Bertrand
Harry Chadwick
Joy Langan
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mardi 4 mai 1993:

Robert Nault remplace Bob Speller;
Joy Langan remplace Cid Samson;
Clément Couture remplace Doug Fee;
Louise Feltham remplace Dorothy Dobbie;
Gabrielle Bertrand remplace Clément Couture;
Dave Worthy remplace Louise Feltham.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 4, 1993

(9)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 9:36 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien, Jack Shields and Dave Worthy.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer. *From Public Bills Office:* Bill Farrell, Legislative Committee Clerk.

Witnesses: From the Department of Labour: Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal Pay; Bill Worona, Director, Labour Standards Legislation; Debra Robinson, Director, Legislative and Special Projects.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*)

The witnesses answered questions.

Jack Shields moved, — That the Committee begin clause-by-clause consideration and continue until 2:00 o'clock p.m.

After debate thereon, by unanimous consent, Jack Shields withdrew his motion.

By unanimous consent, it was agreed, — That the Committee meet tomorrow at 3:30 o'clock p.m., to begin clause-by-clause consideration.

At 12:10 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Marc Bosc

*Clerk of the Committee***PROCÈS-VERBAL**

LE MARDI 4 MAI 1993

(9)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 9 h 36, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Gabrielle Bertrand, Harry Chadwick, Joy Langan, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy St-Julien, Jack Shields et Dave Worthy.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche. *Du Bureau des projets de loi d'intérêt public:* Bill Farrell, greffier de comité législatif.

Témoins: Du ministère du Travail: Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité salariale; Bill Worona, directeur, Normes de travail et législation; Debra Robinson, directrice, Projets législatifs et spéciaux.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Les témoins répondent aux questions.

Jack Shields propose, — Que le Comité commence l'étude détaillée et la poursuite jusqu'à 14 heures.

Après débat, avec le consentement unanime, Jack Shields retire sa motion.

Avec le consentement unanime, il est convenu, — Que le Comité se réunisse demain à 15 h 30, pour entamer l'étude détaillée.

À 12 h 10, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, May 4, 1993

• 0937

The Chairman: We will call our meeting to order.

The agenda today really is to allow questions to the department officials and then we will get into clause-by-clause study of Bill C-101. We would assume that the officials will be available during the clause-by-clause study to clarify any points that come up.

I believe Mr. Nault has indicated he has some questions.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): Mr. Chairman, I want to talk about clause 30, proposed section 209.22, on page 18.

The concern that has been brought forward by one of the presenters is that a medical certificate given pursuant to this division is conclusive proof of the statement contained therein. My concern, and the concern that seemed to come forward from the Canadian Bankers Association is that there won't be the ability by the employer to get their own practitioner, their own doctor who is on staff, who has knowledge of the workplace, consulted as to whether there is a modified work or something of that nature. I would like to know whether this particular clause stops the employer or restricts the employer from allowing his own doctor to be consulted on the issue of the modified work or that the woman would have to stay home, period.

• 0940

Ms Renée Godmer (Director General, Labour Standards and Equal Pay, Department of Labour): The intention of the clause is that the woman's doctor is the authority and that the woman's doctor's statement is not to be challenged. However, that would mean that the woman's doctor would say that, for instance, she could not lift anything. That statement could not be challenged by the employer's doctor. However, if the employer chooses to modify the duties and the employee is still concerned about what the modified task would mean, the employee could naturally return to her doctor.

I don't believe there is anything in the legislation that would prevent the current right, where an employee can authorize the company or authorize her personal physician to give information or to discuss the health condition with a company doctor. The intention was to give the authority to make this a non-argumentative issue, and that the woman's physician would be the one solely concerned with her health and the authority on her health condition.

Mr. Nault: I understand that, and that is the sense that the witnesses got and the reason why they put forward a suggestion or an interest in an amendment.

Is there a possibility under the income replacement schemes of some of these insurance plans that, without the approval of the medical physician who works for the insurance plan—they always have one, and they send you there; it is an individual

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 4 mai 1993

Le président: La séance est ouverte.

D'après notre ordre du jour d'aujourd'hui, nous permettrons aux députés de poser des questions aux fonctionnaires du ministère, puis nous ferons l'étude article par article du projet de loi C-101. Nous supposons que les fonctionnaires resteront à notre disposition pour nous apporter au besoin des précisions.

M. Nault m'a signalé qu'il aurait des questions à poser.

M. Nault (Kenora—Rainy River): Monsieur le président, ma question porte sur l'article 30. À la page 18 du projet de loi, l'article prévoit l'ajout de l'article 209.22 au Code canadien du travail.

L'un des témoins nous a dit qu'un certificat médical remis sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu. Dans cette proposition, ce qui inquiète l'Association des banquiers canadiens et m'inquiète moi aussi, c'est que l'employeur ne pourra plus demander à l'employé de consulter son propre médecin, celui qu'il embauche, qui connaît le milieu de travail, pour savoir s'il serait possible de modifier les fonctions de l'employé ou de prendre d'autres mesures de ce type. Pourriez-vous me dire si cet article empêche partiellement ou totalement l'employeur de consulter son propre médecin sur la possibilité de modifier les fonctions de l'employée de façon à ce que celle-ci ne soit pas obligée de prendre un congé?

Mme Renée Godmer (directrice générale, Normes du travail et équité salariale, ministère du Travail): La disposition vise à reconnaître l'autorité du médecin de l'employée et à éviter que soient contestées les déclarations de ce médecin. Cependant, si le médecin de l'employée déclare, par exemple, qu'elle ne peut plus lever des objets, le médecin de l'employeur ne pourrait contester cette déclaration. Si l'employeur choisit de modifier les tâches de l'employée et que celle-ci est encore inquiète des conséquences de ses nouvelles tâches, elle pourrait bien sûr retourner consulter son médecin.

À mon avis, rien dans la mesure législative n'empêcherait que l'employée puisse autoriser son employeur ou son médecin à elle à fournir des renseignements au médecin de son employeur ou à discuter de l'état de sa santé avec lui. L'objectif de la mesure était de rendre une telle question non litigieuse et de faire du médecin de l'employée la seule autorité compétente quant à l'état de santé de celle-ci.

M. Nault: C'est bien ce qu'avaient compris les témoins et c'est pourquoi ils ont suggéré que soit apporté un amendement à cet article.

Serait-il possible que, dans le cadre d'un régime de remplacement du revenu ou d'un autre régime d'assurance de ce type, l'employée se voie refuser des prestations auxquelles elle pourrait avoir droit au motif qu'elle n'a pas reçu

[Texte]

who works for the particular employer through the insurance plan—if that individual is not consulted or given the ability to give an opinion, in essence they could refuse that individual for the sake of the monetary consideration? That's my concern, that you will put this individual in a catch-22 position and they will end up with the process in some cases, without a collective agreement, of having to go the Canada Labour Code for verification. It's not clear. Then in some cases where the collective agreement doesn't have this issue dealt with there will be some sort of process of. . . Well, the union would have to fight it, I guess. I don't want that to happen to the employee and that is why I am trying to find this out. I know what your intentions are, but I want to make sure it can be done in the real world.

Ms Godmer: That definitely was not our intention, nor is it our understanding. The medical certificate referred to in 209.22 refers to the eligibility to have the rights under that section. Where it comes to the insurance benefits, it has always been our understanding that the insurance benefits would be given under the same terms and conditions as apply to other employees. Consequently, if the insurance plan applying to all of the employees in the workforce requires that you pass through some kind of medical screening through the insurance company, then the employee would have to follow that as well. Consequently, the medical certificate referred to in 209.22 is the entitlement to this whole part of the code, but when it comes to the insurance, whatever insurance scheme is in the workplace as such, then the pregnant employee would be subject to the same terms and conditions applying to everybody else.

If that means that at that stage the person has to demonstrate in one way or another that she meets the conditions, she would have to meet the criteria on the same basis as other people.

• 0945

Mr. Nault: Based on that analysis that you've given me, is it quite possible that we would have two contradictory certificates, two different statements by two doctors, which would, of course, cause us some concern? If you have your own physician who, based on their knowledge of the patient, of that woman, says yes, in essence that woman should not be able to continue work, and then of course the employer sends this woman to their own doctor for insurance purposes, and the insurance doctor may say, "Based on my knowledge of the workplace, this woman can continue to work but maybe in a modified situation", now we have one doctor saying the woman should stay home, and we have another doctor saying that in a modified situation she can continue. Who wins and who loses here? I just want to make sure that, when it gets out there, the intent of the clause itself will protect the woman.

Ms Godmer: I think we have different scenarios here. The woman's physician, for instance, could have issued a certificate saying, "Because of the nature of the work this woman is engaged in, there could be a risk to her or to the fetus during this state of pregnancy". The woman could be perfectly healthy at this stage, but the doctor says this woman shouldn't be exposed to, say, a spray-painting operation because the fumes from the spray paint could be damaging to the fetus. Therefore,

[Traduction]

l'approbation du médecin qui travaille pour le régime d'assurance—c'est celui qu'on vous envoie consulter; il travaille pour l'employeur par l'entremise du régime d'assurance—ou que ce médecin n'a pas été consulté? Ce qui m'inquiète, c'est que l'employée se trouvera devant une situation sans issue, qu'elle ne pourra pas appliquer les dispositions de sa convention collective ou qu'elle devra aller vérifier les dispositions du Code canadien du travail. Ce n'est pas clair. En outre, si de tels cas ne sont pas couverts par la convention collective. . . Le syndicat devra sans doute défendre la cause de l'employée. À mon avis, il faudrait éviter de tels tracas aux employées et c'est pourquoi je pose cette question. Je connais vos intentions, mais je voudrais m'assurer que celles-ci se concrétisent dans la réalité.

Mme Godmer: Ce n'était certes pas là notre intention et ce n'est pas ainsi que nous comprenons la disposition. Le certificat médical dont il est question à l'article 209.22 vise à permettre l'exercice des droits mentionnés à cet article. Dans le cas des prestations d'assurance, nous avons toujours été d'avis que l'employée, pour y avoir droit, doit être assujettie aux mêmes conditions que les autres employés qui participent au régime. Par conséquent, si le régime d'assurance qui s'applique à tous les employés d'une entreprise exige que l'employé subisse un examen médical auprès de la compagnie d'assurance, l'employé devra se soumettre à cette condition. Donc, le certificat médical dont on parle à l'article 209.22 porte sur les droits dont l'employé peut se prévaloir aux termes de cette partie du code, mais en ce qui concerne l'assurance, quel que soit le type d'assurance de l'entreprise, l'employée enceinte devra se soumettre aux mêmes exigences que ses collègues.

Si cette assurance exige que l'employée fasse la preuve de son état de santé, elle devra souscrire à cette exigence, comme le feraient toutes les autres employées dans le même cas.

M. Nault: D'après votre analyse, il serait possible que les deux médecins délivrent des certificats contradictoires, ce qui, bien sûr, occasionnerait des problèmes, n'est-ce pas? Supposons que le médecin de l'employée déclare, à partir de la connaissance qu'il a de sa patiente, que celle-ci devrait prendre congé, puis que l'employeur envoie cette employée consulter son propre médecin aux fins d'assurance. Si le médecin de l'assurance déclare que, selon sa connaissance du milieu de travail, l'employée pourrait continuer à travailler si ses tâches étaient modifiées, on se trouvera donc avec un médecin qui préconise un congé et l'autre, la poursuite d'activités modifiées. Comment pourra-t-on trancher et décider qui a tort ou raison? Je voudrais simplement m'assurer que, lorsque la mesure sera en vigueur, les employées seront protégées.

Mme Godmer: Vous parlez en fait de deux cas différents. Le médecin de l'employée pourrait avoir délivré son certificat parce que, par exemple, en raison des tâches accomplies par l'employée, la santé de celle-ci ou celle de son enfant pourrait être en danger durant la grossesse. Même si la femme est en parfaite santé à ce moment-là, le médecin pourrait déclarer que l'employée, supposons, ne devrait pas faire de peinture par pulvérisation parce que les vapeurs de la peinture pourraient

[Text]

this woman would be entitled to work modification or to leave without pay, in which case the employer would have to try to find her modified work, as reasonably practicable, or demonstrate why on earth he can't.

Let's say the employer cannot do this. Let's not forget that the woman is still healthy, so it could conceivably happen that the woman would not be subject to or meet the criteria for sickness benefits under the insurance plan because she is not sick. The whole intention was to prevent the woman becoming sick, or the risk to her fetus.

If, on the other hand, the reason her doctor originally had issued the certificate which had started the whole process for work modification or leave was because the woman was not only pregnant but had some health-related condition attached to the pregnancy, then the woman would not only have the eligibility under the clause but would also, for this very same reason of being ill in some way or another, probably meet the criteria of a sickness plan in the workplace.

Mr. Nault: Let me see if I can get this clear in my mind at least.

When the woman is given a certificate by her doctor to stay home because either there are situations within the workplace that would put her fetus in jeopardy, or she has a physical problem and should stay home, or off her feet or something like that, are you saying that as long as she gets that certificate from her doctor, that will allow her to be assured that she will get some monetary compensation through the insurance plan within the company?

Ms Godmer: Not necessarily. It would depend on the circumstances, and it would depend on what kind of plan was in the company. If it's a health insurance plan, if you break a leg you get so many weeks' coverage, or you if have pneumonia you have so many weeks' coverage, but if it's simply that the work cannot be modified and if it was a question of just the modification of the work not being available, but the woman is healthy during her pregnancy, then I do not believe she would meet the insurance criteria, if the insurance criteria were on a basis of ill health.

Mr. Nault: Joy, you can get into this if you want.

You're starting to throw a few more curves into this. I had always assumed that had already been clarified, but now it hasn't.

Let me use an example with which I'm familiar. We have women brakemen, conductors, and engineers on the railroad. During a certain period of time in the pregnancy, they no longer can do that job.

Ms Godmer: I agree.

• 0950

Mr. Nault: Therefore, automatically my assumption under this particular amendment was that this would classify as a health related situation, based on a very normal part of our lives, which is pregnancy, and because of that they would automatically, if the doctor said that they could not perform that duty, be able to get compensation. But you're saying that if the insurance plan does not allow for that, then they would not necessarily be able to get compensated for having to stay home.

[Translation]

être nocives pour le fœtus. Par conséquent, cette femme aurait droit à une modification de ses tâches ou à un congé sans solde. Dans un tel cas, l'employeur devrait essayer de modifier les tâches de l'employée, dans toute la mesure du possible, ou démontrer pourquoi il ne lui est pas possible de le faire.

Supposons que cela ne soit pas possible. Rappelez-vous que la femme est en santé et qu'il se pourrait bien qu'elle ne puisse recevoir de prestations de maladie du régime d'assurance parce qu'elle n'est pas malade. L'intention de la mesure est d'éviter que la femme tombe malade ou que la santé de l'enfant soit menacée.

Par contre, si son médecin lui a remis ce certificat, qui a donné lieu au processus de modification des tâches ou de mise en congé, parce que la femme, en plus d'être enceinte, avait un problème de santé lié à sa grossesse, non seulement la femme pourrait exercer les droits que lui confère cet article, mais elle pourrait aussi, puisqu'elle souffre d'un problème de santé quelconque, satisfaire aux exigences d'un régime d'assurance-maladie de l'employeur.

M. Nault: Laissez-moi voir si j'ai bien compris.

Lorsque le médecin de l'employée prescrit, par certificat, que la femme prenne congé, soit parce que ses conditions de travail pourraient menacer son enfant, soit parce qu'elle a un problème de santé et qu'elle devrait se reposer ou rester allongée, par exemple, vous dites que le fait que son médecin lui délivre un tel certificat garantira à l'employée qu'elle recevra une indemnité quelconque du régime d'assurance de son employeur?

Mme Godmer: Pas nécessairement. Cela dépendra des cas et du type de régime d'assurance de l'employeur. S'il s'agit d'un régime d'assurance-santé, qui prévoit par exemple des indemnités pendant un nombre donné de semaines si vous cassez une jambe ou si vous avez une pneumonie, ou s'il s'agit d'un cas où il n'a tout simplement pas été capable de modifier les tâches de l'employée, même si celle-ci est en santé durant sa grossesse, je ne crois pas qu'elle pourrait satisfaire aux exigences de l'assurance, si cette assurance ne s'applique qu'aux personnes malades.

M. Nault: Joy, vous posez vos questions si vous le voulez.

Vous apportez de nouveaux éléments. Je vais supposer que tout cela avait déjà été expliqué, mais ce n'est pas le cas.

Permettez-moi de vous parler d'un exemple que je connais bien. Parmi les employés des chemins de fer, il y a des femmes qui occupent des postes de garde-frein, de chef de frein et de mécanicien de locomotive. Si ces femmes sont enceintes, il vient un moment où elles ne peuvent plus exercer ces fonctions.

Mme Godmer: Je suis d'accord avec vous.

M. Nault: Je vais automatiquement supposer que, aux termes de cette modification, la grossesse serait considérée comme un problème de santé, comparativement au reste de notre vie normale, et qu'en raison de cela, si le médecin déclarait que l'employée ne peut accomplir ses tâches, elle serait en mesure d'obtenir une indemnité. Vous dites par contre que si le régime d'assurance ne prévoit pas une telle disposition, l'employée pourrait bien être privée d'indemnités si elle doit prendre congé.

[Texte]

I thought that was exactly what we were trying to achieve with this, to allow a pregnant woman's physical problems, which happen not that often in someone's work lifetime, to be treated as any health related issue. Now you're telling me no, that in essence that's not the case. Now I'm going back to square one again here, because I thought that was already clarified, if that's what we were doing here, but you say we're not.

Ms Godmer: There are two facets to this whole area. One is preventive withdrawal. The whole basis during the elaboration of this was that pregnancy is a normal condition of females at a certain period of their life.

Pregnancy brings certain conditions that must be accommodated in the workplace. We did not go from there to saying pregnancy per se, the very fact of being pregnant, is an illness. What we said was that while a woman is pregnant there are certain conditions that society and the workplace should accommodate.

There are two facets. One is preventive withdrawal. If the nature of your work during this stage that you're pregnant and ultra sensitive to whatever's in the air, or hard work could be damaging to you... the very fact of being removed from what could cause the damage leaves you in a healthy pregnant state. In that case what this clause does is give you entitlement to have your employer modify your work to remove those elements that would put you, in a state of pregnancy, in non-health.

Mr. Nault: Now go a step further. In the example I used there is no modification. There is no such thing. Once the employee gets to a certain point, that woman has no choice but to go off work. They can't modify her work. There is none there. Either you're a brakeman, or a conductor, or an engineer, and that's it. There's no such thing as modified work in that workplace.

What you're saying to me is that even though she's healthy and the physical work that is expected of her would not allow her to do it, because of the condition she's in at the time that she's in her pregnancy, whatever month she's in, she couldn't in some cases be able to collect insurance from the insurance company, or collect unemployment insurance. Well, in this case she could collect unemployment insurance.

Ms Godmer: In the examples that you're using, brakemen and all this type of thing, you are talking about large employers who have a lot of positions. There is no doubt the woman could not work as a brakeman if her doctor judged so, and there's no doubt that the duties of that position could not be changed. I presume the employer could make a case that the duties can't be modified, but that does not mean that the woman could not be reassigned to another function, perhaps a desk job, as a dispatcher, or something. In that case the woman retains her full salary during the period that she is reassigned to other duties.

[Traduction]

Je croyais que c'était là l'objectif de cette mesure, que de permettre aux problèmes physiques que connaissent les femmes durant leur grossesse, ce qui n'arrive pas très souvent dans la vie active d'une employée, d'être considérés comme des problèmes de santé. Vous me dites maintenant que ce n'est pas le cas. Me voilà donc de nouveau à la case départ, car je croyais que tout cela avait déjà été précisé. Je croyais que c'était l'objectif visé, vous me dites que ce n'est pas le cas.

Mme Godmer: Il y a deux aspects à toute cette question. D'abord, il y a le retrait préventif. Lorsque nous avons conçu cette modification, on est parti du postulat que la grossesse est un état normal, à certaines périodes de la vie d'une femme.

La grossesse occasionne certains problèmes auxquels doit s'adapter le milieu de travail. Nous ne sommes pas allés jusqu'à dire que la grossesse elle-même, le fait d'être enceinte, constitue une maladie. Ce que nous avons dit, c'est que lorsqu'une femme est enceinte, cela provoque certains états auxquels la société et le milieu de travail devraient être en mesure de s'adapter.

Il y a donc deux aspects, dont l'un est le retrait préventif. Si, à un moment donné de la grossesse, la femme devient hypersensible à une substance quelconque dans l'air ou que sa santé soit menacée par une tâche ardue... le fait de ne plus être en présence de la substance nocive ou de la menace permet à l'employée enceinte de demeurer en santé. L'article, dans un tel cas, a pour effet de donner à l'employée le droit de demander à l'employeur de modifier ses tâches de façon à ne plus être en contact avec les éléments ou les situations qui, au cours de la grossesse, nuisent à sa santé.

M. Nault: Allons maintenant un peu plus loin. Dans l'exemple que j'ai utilisé, il n'y a pas de modification des tâches. Ce n'est pas possible. À un moment donnée de sa grossesse, l'employée n'a pas d'autre choix que de prendre congé. Il n'est pas possible de modifier son travail. Les tâches du garde-frein, du chef de train ou du mécanicien de locomotive ne peuvent être modifiées.

D'après ce que vous dites, même si l'employée est en santé, si elle ne peut accomplir ses tâches en raison des efforts physiques que ce travail requiert, alors qu'elle est enceinte, à quelque étape qu'elle en soit de sa grossesse, il ne serait pas possible dans certains cas à cette employée de recevoir des prestations de la compagnie d'assurance, non plus que de recevoir des prestations d'assurance-chômage. Pardon, dans ce cas, elle pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage.

Mme Godmer: Dans l'exemple que vous citez, les garde-frein, et autres employés des chemins de fer, travaillent pour de grandes entreprises où il y a de très nombreux postes. Bien sûr, l'employée ne pourra plus accomplir ses tâches si le médecin estime que ce n'est pas possible et il ne fait aucun doute que les tâches d'un tel poste ne pourraient être modifiées. L'employeur pourrait évidemment faire valoir que les tâches ne peuvent être modifiées, mais rien n'empêcherait que cette employée puisse être réaffectée à un autre poste, où elle pourrait faire du travail de bureau, dans un poste de régulateur, par exemple. Dans ce cas, l'employée conserverait son plein salaire pendant toute la période où elle serait réaffectée à un autre poste.

[Text]

The employer would have to demonstrate not only that he cannot modify the functions but also that he cannot reassign this employee to another position in the organization that would not be injurious to her health or that of the fetus.

If the employer can demonstrate both those steps, that modification is not possible, that job reassignment is utterly impossible, is not reasonably practicable, then the woman would be entitled to leave without pay from the company and entitled to unemployment insurance. Whether or not she would be entitled to any scheme at the workplace would depend on the nature of the schemes available at the workplace and the criteria to enter into those schemes.

• 0955

The Chairman: I hate to interrupt here. At an organizational meeting it was agreed that each party would have 10 minutes for questions. We have allowed Mr. Nault almost 20, and Ms Langan has indicated that she—

Ms Langan (Mission—Coquitlam): May I have 10 minutes?

The Chairman: I'm merely the chairman. If we can—

Ms Langan: I have a number of questions on a number of issues.

The Chairman: Just a moment. Let me finish. We would like to get the direction of the committee on this. It doesn't matter to me. I think it would be advisable while we have the members here to get these questions answered. Shall we proceed? Are there any objections to allowing them to have their questions?

Mr. Couture (Saint-Jean): Mr. Chairman, we already have surpassed by quite a bit the time allowed for Mr. Nault. I would say we are going to go with the questioning, but hopefully it will not take another 20 or 25 minutes. We should come back to what we said before, that 10 minutes should be the maximum.

The Chairman: This is their opportunity. I think we should allow them as much opportunity as possible to ask their questions. We will go on to Joy, and then come back to—

Mr. Nault: On a point of order, Mr. Chairman, that's fine by me if you want to go by the rules. What I wanted to do, of course, was get some answers to make this whole process of clause-by-clause study go fairly smoothly. But if it's your intention to restrict us in asking our questions now, I'll just ask them later during the clause-by-clause study. Bring your lunch because you'll be here until 5 p.m.

The whole object of this was to be able to get some answers to some questions that were on my mind so that we could go faster when we're into the process of clause by clause. If it's necessary to make the other side feel more comfortable so that you have to go at it 10 minutes at a time, then I'll take my 10 minutes on every clause that we go through, and I'll ask my questions. I'll get them through, because you know how many clauses there are in this particular bill. At 10 minutes a time we could be here maybe at the end of tomorrow. That's the point.

[Translation]

L'employeur, en plus de devoir démontrer qu'il ne peut modifier les tâches de l'employée, devrait également démontrer qu'il ne peut réaffecter cette employée à un autre poste de son entreprise, poste qui ne poserait pas de menace à la santé de l'employée ou à celle de son enfant.

Si l'employeur pouvait démontrer qu'il n'est pas possible de modifier les tâches et qu'il est absolument impossible de réaffecter l'employée, que ce n'est pas faisable, l'employée aurait droit à un congé sans solde et à des prestations d'assurance-chômage. Pour ce qui est de savoir si elle a droit aux prestations du régime de son employeur, cela dépendrait de la nature du régime et des critères auxquels il faut satisfaire.

Le président: Excusez-moi de vous interrompre. Lors d'une réunion d'organisation, nous avons convenu que chaque parti poserait des questions pendant 10 minutes. Nous en avons accordé presque 20 à M. Nault et M^{me} Langan a signalé qu'elle. . .

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Puis-je avoir 10 minutes?

Le président: Je ne suis que le président. Si nous pouvons. . .

Mme Langan: J'ai plusieurs questions différentes.

Le président: Un instant. Laissez-moi finir. Nous aimerions savoir ce qu'en pense le comité. Cela m'est égal. Je pense qu'il serait bon de profiter de leur présence pour obtenir des réponses à ces questions. Pouvons-nous continuer? Quelqu'un s'oppose-t-il à ce qu'on les laisse poser leurs questions?

M. Couture (Saint-Jean): Monsieur le président, le temps accordé à M. Nault a déjà été largement dépassé. Je proposerais de continuer à poser des questions, en espérant que cela ne prendra pas encore 20 ou 25 minutes. Nous devrions revenir au maximum de 10 minutes que nous avons fixé au départ.

Le président: C'est maintenant qu'ils peuvent poser des questions. Je pense qu'on devrait leur laisser toute la latitude possible. Nous allons passer à Joy, puis revenir à. . .

M. Nault: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je suis d'accord, si vous voulez appliquer strictement les règles. En fait, bien sûr, je voulais obtenir quelques précisions pour faciliter l'étude article par article. Mais si vous voulez limiter la durée consacrée aux questions, je les poserai plus tard lors de l'étude article par article. Apportez de quoi manger, parce que vous resterez ici jusqu'à 17 heures.

Je voulais simplement obtenir des réponses à certaines des questions qui me préoccupaient afin de pouvoir régler plus rapidement l'étude article par article. Si, pour ne pas causer de désagrément aux députés de l'autre côté, il faut procéder par tranche de 10 minutes, je poserai mes questions pendant 10 minutes à propos de chacun des articles que nous aborderons. Or, vous savez combien d'articles il y a dans ce projet de loi. A raison de 10 minutes par article, nous serons peut-être encore là demain soir. Voilà.

[Texte]

The point is that it's ridiculous to suggest that because the Conservative members on the other side have nothing to ask, they should restrict a member who has some legitimate concerns on a particular clause in the legislation. That's the whole object of us being here, to make sure we get a particular clause in the bill that we wanted, or see that it meets the needs and the tests that we require of it.

The Chairman: My original intention was just to allow you to ask your question, but Ms Langan was obviously very anxious to get her questions on the—

Ms Langan: I was invited by my colleague to get into that particular discussion.

Mr. Chairman, I wasn't invited to and didn't participate in the organization committee meetings, but I've sure attended a lot of committees in the last five years and I've never, ever been restricted when it came to the discussion leading into clause by clause, with the resources of the department present—restricted to 10 minutes for a whole bill.

The Chairman: I agree with you. It's just that apparently at the organizational meeting this was an agreement. As far as I'm concerned the departmental officials here are to answer those questions that you have. I thought it was you who was getting restless. That's why I interrupted Mr. Nault.

Ms Langan: But Mr. Nault said, "Jump in here Joy". I couldn't seem to get your attention to note that he'd done that.

The Chairman: I thought you were complaining about the fact that he—

Ms Langan: No.

The Chairman:—had gone on.

Mr. Nault: She never complains about me.

Ms Langan: I never complain about Bob.

If I may continue, I think there's been an interesting point raised here, Mr. Chairman, on this particular clause. Where there's a collective agreement, for example, in the airline industry, in one jurisdiction the clerks have a collective agreement that says they can't cross jurisdictions for transfer for health reasons, in this instance maternity. However, the machinists don't have that provision in their collective agreements. They can be transferred for health reasons. Therefore you've already got a problem in that industry. They're experiencing problems with jurisdictional transfers in and out of their bargaining unit. But that at least is something where there's a union. It's dealt with in the collective agreement.

What concerns me on this clause is what you said about work modification or unpaid leave. What provision is in the regulations? What provision will there be to ensure that the employer makes a genuine effort to modify the work?

Ms Godmer: Modify or reassign, you mean.

Ms Langan: Or reassign. I'm thinking here about small non-union workplaces that are under federal jurisdiction, where there aren't a lot of options, but it's real easy to say: It can't be done.

[Traduction]

En réalité, il est ridicule de la part des Conservateurs, qui n'ont rien à demander, de chercher à limiter les questions d'un député qui a des préoccupations légitimes à propos d'un article donné du projet de loi. C'est pour cela que nous sommes ici, pour faire en sorte que la loi contienne un article que nous souhaitons ou qu'elle réponde à nos critères ou à nos exigences.

Le président: Au départ, je voulais vous laisser poser votre question, mais M^{me} Langan était, de toute évidence, très impatiente de poser ses questions sur. . .

Mme Langan: Mon collègue m'a invitée à participer à cette discussion.

Monsieur le président, n'y ayant pas été invitée, je n'ai pas participé aux réunions du comité d'organisation, mais j'ai participé aux travaux de nombreux comités au cours des cinq dernières années et on ne m'a jamais imposé un maximum de 10 minutes pour des questions relatives à l'ensemble d'un projet de loi au cours du débat précédant l'étude article par article en présence de représentants du ministère.

Le président: Je suis d'accord avec vous. C'est simplement qu'une entente semble être intervenue lors de la réunion d'organisation. À mon avis, les représentants du ministère sont là pour répondre à vos questions. Je pensais que vous vous impatientiez. C'est pourquoi j'ai interrompu M. Nault.

Mme Langan: Mais M. Nault m'a invitée à intervenir. Je n'arrivais pas à attirer votre attention sur ce geste de sa part.

Le président: Je croyais que vous vous plaigniez du fait qu'il. . .

Mme Langan: Non.

Le président: . . . parlait trop longtemps.

M. Nault: Elle ne se plaint jamais de moi.

Mme Langan: Je ne me plains jamais de Bob.

Si vous voulez bien, monsieur le président, j'ajouterais qu'il me semble que l'on a soulevé une question intéressante au sujet de cet article. Dans le cas des conventions collectives dans les transports aériens, par exemple, les employées d'une province ont une clause selon laquelle on ne peut pas les transférer à l'extérieur de cette province pour raisons de santé, la maternité dans le cas présent. Les machinistes n'ont cependant pas une telle clause dans leur convention collective et ils peuvent être transférés pour raisons de santé. Voilà donc déjà un problème dans ce secteur. Ils ont des difficultés en ce qui concerne les transferts d'une région à l'autre à l'intérieur ou à l'extérieur de leur unité de négociation. Et encore, ils ont un syndicat et cela est couvert par la convention collective.

Ce qui m'inquiète au sujet de cet article, c'est ce que vous avez dit à propos de la modification des tâches ou du congé sans solde. Que prévoient les règlements? Comment va-t-on s'assurer que l'employeur cherche vraiment à modifier les tâches?

Mme Godmer: À modifier les tâches ou à réaffecter l'employée, voulez-vous dire.

Mme Langan: Oui. Je pense aux petites entreprises non syndiquées qui relèvent du fédéral et qui n'ont pas beaucoup de choix; il leur est facile de dire qu'il n'y a rien à faire.

[Text]

• 1000

Ms Godmer: Yes, and undoubtedly some people will be tempted to do so. In that case the employee can refer to Labour Canada and an inspector will go and look at the workplace, look at the circumstances, and determine whether or not the employer's decision is reasonably practicable.

If the employer cannot so convince the officer, and the officer feels that there is abuse on the employer's part, the entire compliance role of Labour Canada would come into play, up to and including criminal prosecution for non-compliance with the legislation.

Ms Langan: How many workers in non-union jurisdictions in the federal government service even know about the Canada Labour Code, much less what's in it, and what their rights are?

Ms Godmer: Probably—

Ms Langan: That's a subjective question, but—

Ms Godmer: I think probably not as many as we would all like there to be.

Ms Langan: My worry is in terms of pregnancy because we are talking about unpaid leave here, and I am glad that we've got at least a recognition, one doctor's certificate. A doctor who doesn't know the woman can't intervene as the company doctor and say, as was presented to us, "We know the workplace, so we're better able to judge the health of the woman, or the potential health of the woman, as opposed to the woman's own physician."

What concerns me here is the unpaid leave provision. Either there is a transfer of duties or it is unpaid leave, and my concern is that there is an element of coercion here. For example, I met with a parents of twins group in my riding recently—parents of multiple births, actually; twins and triplets. One example was a woman who had twins, and when she became pregnant with her third child, her husband left her. For a woman in that circumstance, a single mom who is pregnant, there is a pretty heavy duty element of coercion for her to stay on the job if there can't be a work modification, if she knows that she is eligible for a work modification, because she can't afford to be off the job with a family.

I know you can't address everything in legislation, but those kinds of situations are far more common than we like to think they are.

Ms Godmer: With any piece of legislation such as part III that applies to the non-unionized setting, there is no doubt that knowledge of your rights under the legislation are primordial to your being able to take advantage of them.

All I can answer to that, Ms Langan, is that in anticipation that this proposed bill will become law we are presently working on an in-depth client education package, training sessions, and pamphlets to all workplaces so that employees who come under part III will be aware of the changes to the legislation and their entitlements under the law.

Ms Langan: Will those be made available to MPs as well, for our offices?

Ms Godmer: I believe all our client education is available to anyone who requests it at any stage.

[Translation]

Mme Godmer: Oui, et certains employeurs seront sûrement tentés de le faire. Dans un tel cas, l'employée peut s'adresser à Travail Canada qui enverra un inspecteur étudier la situation sur les lieux de travail pour voir si, oui ou non, la décision de l'employeur est réaliste.

Si l'employeur n'en convainc pas l'inspecteur et lui donne l'impression d'outrepasser ses droits, Travail Canada peut alors jouer son rôle en faisant respecter la loi, ce qui peut entraîner jusqu'à des poursuites criminelles pour infraction à celle-ci.

Mme Langan: Combien y a-t-il d'employés non syndiqués qui travaillent pour le gouvernement fédéral et qui sont en fait au courant de l'existence du Code canadien du travail, sans parler même de savoir quels sont leurs droits?

Mme Godmer: Sans doute. . .

Mme Langan: C'est une question subjective, mais. . .

Mme Godmer: Sans doute pas autant que nous l'aimerions tous.

Mme Langan: Cela m'inquiète dans les cas de grossesse parce qu'il s'agit d'un congé sans solde et je suis contente que l'on reconnaisse au moins la validité d'un certificat médical. Un médecin qui ne connaît pas cette femme ne peut intervenir au nom de l'entreprise en disant, comme cela nous a été signalé: «Nous connaissons le milieu de travail et nous sommes donc mieux en mesure de nous prononcer sur la santé de cette femme ou sur sa santé potentielle, que le propre médecin de cette femme.»

Ce qui me préoccupe, c'est la disposition relative au congé sans solde. En effet, soit on a une réaffectation des tâches, soit un congé sans solde et je crains qu'il n'y ait là un aspect coercitif. J'ai par exemple rencontré un groupe de parents de jumeaux dans ma circonscription récemment, certains ont même des triplets. Il y avait par exemple le cas d'une femme qui avait des jumeaux et que son mari a abandonnée lorsqu'elle est devenue enceinte de son troisième enfant. Dans un tel cas, une mère célibataire enceinte, elle est dans une large mesure forcée de garder son travail même si ses tâches ne peuvent pas être modifiées, même si elle sait qu'elle y aurait droit, parce que ses charges familiales ne lui permettent pas de se retrouver sans emploi.

Je sais que la loi ne peut pas tout régler, mais les situations de ce genre sont beaucoup plus courantes qu'on ne le croit.

Mme Godmer: Pour toute mesure législative telle que la partie III qui s'applique au secteur non syndiqué, il faut absolument savoir quels droits sont prévus par la loi si l'on veut pouvoir s'en prévaloir.

Tout ce que je peux vous dire, madame Langan, c'est que, en tablant sur l'adoption de ce projet de loi, nous sommes en train de préparer une trousse d'information des clientes très complète, avec des séances d'information et l'envoi de brochures dans toutes les entreprises afin que les employées couvertes par la partie III soient mises au courant des modifications apportées à la loi et de leurs nouveaux droits.

Mme Langan: Les députés pourront-ils recevoir ces documents, pour nos bureaux?

Mme Godmer: Je pense que notre programme d'éducation de la clientèle est accessible en tout temps à toute personne qui en fait la demande.

[Texte]

Ms Langan: If we don't know you have it done, we don't request it.

Ms Godmer: I'll make a point of that.

Ms Langan: To go back to the unpaid leave portion of it, the workplace modification or unpaid leave, where does a woman go for support during her pregnancy if she doesn't happen to have a breadwinner at home?

Ms Godmer: We are talking, of course, about unemployment insurance here. If there is—

Ms Langan: Is she eligible for unemployment insurance?

Ms Godmer: If she is on unpaid leave because of this? Yes.

Ms Langan: Are you sure?

Ms Godmer: That has been our understanding, and there are verifications with the people at UI.

Ms Langan: If she is given unpaid leave she goes to UI. Does she have to seek other work? She is not sick, so she can't go on maternity leave. She is too soon for maternity leave. She is not ill herself.

Mr. Bill Worona (Director, Labour Standards Legislation, Department of Labour): It is a temporary lay-off. That is what it would be classified as, and she would have to meet the current—

Ms Langan: She would have to go and seek work.

Ms Godmer: But under your scenario, if she is healthy and if they could find her a position that she could fill during that time, perhaps she would be happy to have that.

Ms Langan: If she went and sought work, though, she has to sever with her previous employer.

Ms Godmer: In that case she can't do that. It is a temporary lay-off. I tell you, quite frankly, when we—

Ms Langan: I am really concerned about where this leads, and I am not trying to be difficult.

• 1005

Ms Godmer: Oh, no. I realize that. We have in the past few months, or in the elaboration of this, verified with Unemployment Insurance, and they have told us that yes, a person under this condition would be able to take advantage of UI. When it comes to the actual criteria or how UI works, I tell you frankly I'm not an expert on UI legislation.

Ms Langan: I'm kind of alarmed because yes, they might be able to take advantage of it, but from my understanding of the UI Act it would require the woman to sever from her employer to be actively seeking work if she has to go and find another job.

Ms Godmer: No, no, no. UI would not—

Ms Langan: No, no, no, what?

Ms Godmer: I have never heard anything from UI that in a temporary lay-off situation they would put you in a situation where you have to sever permanent employment. Because the employment relationship is not severed definitely under the

[Traduction]

Mme Langan: Quand on n'est pas au courant, on ne peut pas en faire la demande.

Mme Godmer: Je veillerai à ce que vous soyez informés.

Mme Langan: Pour revenir à cette question du congé sans solde, c'est-à-dire la modification des tâches ou le congé sans solde, où une femme peut-elle trouver une aide financière pendant sa grossesse si elle ne peut pas compter sur un soutien de famille?

Mme Godmer: Il y a, bien sûr, l'assurance-chômage. S'il y a... .

Mme Langan: Est-elle admissible à l'assurance-chômage?

Mme Godmer: Si elle est en congé sans solde à cause de cela? Oui.

Mme Langan: En êtes-vous sûre?

Mme Godmer: C'est notre interprétation et nous vérifions la situation auprès de l'assurance-chômage.

Mme Langan: Si elle obtient un congé sans solde, elle s'adresse à l'assurance-chômage. Est-ce qu'elle doit chercher un autre emploi? Elle n'est pas malade et elle ne peut pas profiter du congé de maladie car c'est encore trop tôt. Mais elle n'est pas malade à proprement parler.

M. Bill Worona (directeur, Normes du travail et législation, ministère du Travail): C'est une mise à pied temporaire. On la mettrait dans cette catégorie et il lui faudrait répondre à... .

Mme Langan: Elle devrait chercher du travail.

Mme Godmer: Mais, avec votre scénario, si elle est en bonne santé et qu'on puisse trouver un emploi lui convenant pendant cette période, elle serait peut-être contente de l'avoir.

Mme Langan: Cependant, si elle cherche du travail ailleurs, elle doit rompre avec son ancien employeur.

Mme Godmer: Dans ce cas, elle ne peut pas le faire. C'est une mise à pied temporaire. En toute franchise, lorsque nous... .

Mme Langan: Cela peut avoir des conséquences qui m'inquiètent vraiment et je ne cherche pas à compliquer les choses.

Mme Godmer: Oh non, je le comprends bien. Ces derniers mois, en préparant cela, nous avons consulté l'assurance-chômage où on nous a dit que, dans un tel cas, il y aurait moyen de toucher l'assurance-chômage. Pour ce qui est concrètement des critères de l'assurance-chômage ou de son fonctionnement, je dois vous dire que je ne suis pas une experte.

Mme Langan: Cela m'inquiète parce qu'elles pourraient y avoir droit, mais il me semble que, d'après la loi, une requérante devrait rompre tout lien avec son employeur afin de pouvoir chercher un nouvel emploi, comme elle serait tenue de le faire.

Mme Godmer: Non, non, non. L'assurance-chômage ne... .

Mme Langan: Non, non, non, quoi?

Mme Godmer: L'assurance-chômage ne m'a jamais dit que, en cas de mise à pied temporaire, un prestataire doit mettre fin à un emploi permanent. La loi ne prévoit pas une rupture définitive du lien employeur-employé(e); on ne peut donc pas

[Text]

legislation, consequently they could not force you to sever and then put you in a permanent out-of-job situation. This is just to fill in while you have this temporary lay-off situation. I'm quite sure that would not be a scenario that would happen.

Ms Langan: It's interesting because at the same meeting. . . It's a different scenario. This woman was not a mother who was expecting twins, but who happened to transfer to Vancouver. Her husband was transferred to Vancouver and she followed him. She's due in August. She applied for UI before she left Halifax. When she arrived in the lower mainland she went into UI to provide her new address and they told her she wasn't eligible for UI because she's too early to collect maternity leave. She's obviously pregnant and nobody is going to want to hire her, so they wouldn't even entertain the claim. We're appealing it, but that's the kind of situation I'm worried about, and it's a little different—

Ms Godmer: Yes, it is.

Ms Langan: That's the kind of scenario I'm worried about that women can find themselves in.

Ms Godmer: I believe that is, as you say, rather different from the scenarios we're contemplating under this piece of legislation. There you have a move. Obviously she resigned from her position and moved to follow her husband. The UI criteria in that case would be—

Ms Langan: Actually the UI criteria say she's eligible as long as she's seeking work. They have made the determination nobody is going to hire her because she's physically pregnant, so I'm concerned that in the scenario of a woman going temporarily to UI who has to continue to seek work, temporary work, a determination also might be made they're not going to hire her because she is visibly pregnant, so she is not eligible. I'm just really concerned because this is something that has just come up as a case in my riding, and it alarms me, translating it to this bill. I would hope that we can check with UI to make sure yet again that these women will be protected under that scenario.

Ms Godmer: The change is here, of course. The changes here apply to part III of the Labour Code. They just say that once this happens you're on a leave without pay. They cannot, naturally, affect UI legislation, nor were they intended to do so.

Ms Langan: I understand that.

Ms Godmer: If there's something from a UI point of view, that would have to be dealt with in that forum.

Ms Langan: I think what I'm trying to say, though, is that we had better be clear what we're providing for in this legislation. If we're providing for unpaid leave without a safety net, then we'd better know that. If UI is not going to cover it, if we're going to be taking these women and putting them into a welfare situation, we should know that before we pass this legislation.

Ms Godmer: One thing I would like to point out, though, is that the primary purpose of this legislation is to prevent these situations. This is all based on the premise that the majority of pregnant women are well and wish to remain in the workplace,

[Translation]

vous forcer à rompre ce lien en vous forçant à un chômage permanent. Il s'agit simplement de remédier au problème entraîné par la mise à pied temporaire. Je suis sûre que cela ne se produirait pas.

Mme Langan: C'est intéressant parce que, lors de la même réunion. . . C'est un cas différent. La femme en question n'était pas une future mère de jumeaux, mais elle venait de déménager à Vancouver où elle avait suivi son mari qui y avait été transféré. La naissance est prévue pour août. Elle a fait une demande d'assurance-chômage avant de quitter Halifax. À son arrivée à Vancouver, elle est allée au bureau de l'assurance-chômage pour donner sa nouvelle adresse puis on lui a dit qu'elle ne pouvait recevoir aucune prestation parce qu'il est encore trop tôt pour qu'elle ait droit au congé de maternité. Sa grossesse saute aux yeux et personne ne voudra l'engager et ils n'ont même pas accepté sa demande. Nous faisons appel de cette décision, mais c'est le genre de situation qui m'inquiète et c'est un peu différent. . .

Mme Godmer: En effet.

Mme Langan: Je crains que des femmes ne se retrouvent dans des situations comme celle-là.

Mme Godmer: Comme vous l'avez dit, je crois que c'est assez différent des cas envisagés dans le cadre de ce projet de loi. Elle a déménagé et elle a, de toute évidence, démissionné de son poste pour suivre son mari. Dans un tel cas, l'assurance-chômage prévoit que. . .

Mme Langan: En fait, pour l'assurance-chômage, elle est admissible dans la mesure où elle cherche du travail. Il a été établi que personne ne va l'engager puisqu'elle est visiblement enceinte et je crains donc que, si une femme s'adresse temporairement à l'assurance-chômage et doit continuer de chercher du travail, un travail temporaire, on risque également de dire qu'elle ne sera pas engagée à cause de sa grossesse évidente et elle n'est alors pas admissible. Cela m'inquiète parce que le cas s'est présenté dans ma circonscription et je pense à ce que cela signifie vis-à-vis de ce projet de loi. J'aimerais que l'on s'adresse à l'assurance-chômage pour s'assurer une fois de plus que, dans de telles situations, les femmes seront protégées.

Mme Godmer: Il y a bien sûr un changement. Les modifications concernent la partie III du Code du travail. On dit seulement que, dans ce cas-là, on est en congé sans solde. Ces modifications n'affectent évidemment pas la Loi sur l'assurance-chômage et cela n'était d'ailleurs pas prévu.

Mme Langan: Je le comprends.

M. Godmer: Si un problème se pose du côté de l'assurance-chômage, c'est dans ce contexte-là qu'il faudra le régler.

Mme Langan: Ce que j'essaie de dire, c'est qu'il faut bien voir clairement en quoi consistent les dispositions de ce projet de loi. Si nous offrons un congé sans solde sans aucune mesure d'assistance sociale, il vaut mieux le savoir. Si ces femmes n'ont pas accès à l'assurance-chômage et doivent demander l'aide sociale, il vaut mieux le savoir avant d'adopter ce projet de loi.

Mme Godmer: Je voudrais cependant souligner que ce projet de loi a principalement pour objectif d'empêcher les situations de ce genre. On part du principe que la majorité des femmes enceintes sont en bonne santé et souhaitent rester dans

[Texte]

and this was developed. One of the primary purposes was to protect their right to remain in the workplace when they are well, and then of course in that case none of these other scenarios would apply, because right now under the current legislation an employer can just put you on unpaid leave—

Ms Langan: Yes.

Ms Godmer: This, of course, balances that right that employers have long had, and women have had no corresponding right.

• 1010

Ms Langan: I prefaced my remarks by saying I am pleased to see this protection in here for women who are pregnant, but what I am concerned about is that either you have the best of a perfect world and your employer can find an alternate for you, or you're out of luck. You are either protected or you're not, under this provision. If your employer cannot provide you with an alternate, you're out of luck. You go for unpaid leave whether or not you can survive, and so the question has to become: If she goes for unpaid leave, what social safety net—it would be irresponsible not to ask the question—is there for her? Unless we are operating on the old assumption that all women who are bearing children are married—

Ms Godmer: Not in the least.

Ms Langan: —or have another income. . .

Ms Godmer: Not in the least.

Ms Langan: Therefore, under the reality of life where all women who are bearing children don't have a partner to feed and clothe them if they are on unpaid leave, my concern is this: What happens to these women? You have said UI, and I am not totally convinced that UI will protect them. The other alternative, I guess, is welfare.

I would like to know before we pass this legislation where we are sending these women who go on unpaid leave. What is the social safety net down here for them in the less than perfect world in which we live? I don't know if we can get that checked out or not in the time we have.

The Chairman: Perhaps we can do that.

Mr. Saint-Julien has indicated that he wants to get involved here.

M. Saint-Julien (Abitibi): En premier lieu, j'aimerais remercier M^{me} Godmer et son équipe du ministère qui travaillent à ce projet de loi depuis plusieurs mois. On sait que les discussions sur ce projet de loi, surtout sur le retrait préventif, durent depuis deux ou trois ans. J'aimerais que vous disiez à votre personnel: Merci beaucoup de votre travail.

Pourquoi la Partie II ne peut-elle s'appliquer aux conditions personnelles de santé pour ce qui est du retrait préventif? On a parlé des Parties II et III durant les témoignages. La Partie II du Code ne peut s'appliquer aux conditions personnelles de santé ayant trait à la maternité. Plusieurs ont dit qu'il faudra présenter des faits prouvant qu'un trouble de la santé ou un risque mettant en cause l'état de santé durant la grossesse ou l'allaitement est dû au milieu de travail.

[Traduction]

leur milieu de travail. Il s'agissait surtout de protéger leur droit de rester au travail si elles sont en bonne santé, auquel cas, aucun de ces autres scénarios n'entrerait en jeu, puisque, avec la loi actuelle, l'employeur peut vous forcer à prendre un congé sans solde. . .

Mme Langan: C'est vrai.

Mme Godmer: Cela fait donc bien sûr contrepoids à cette possibilité offerte depuis longtemps aux employeurs alors que les femmes n'avaient aucune protection correspondante.

Mme Langan: J'ai commencé mon intervention en disant que je me félicitais de cette protection pour les femmes enceintes, mais ce qui m'inquiète, c'est que, soit tout va pour le mieux et votre employeur peut vous trouver un autre poste, soit c'est tant pis pour vous. Avec cette disposition, soit vous êtes protégée, soit vous ne l'êtes pas. Si votre employeur ne peut pas vous trouver un autre poste, c'est tant pis pour vous. Vous partez en congé sans solde, que vous ayez ou non les moyens de le faire, et il faut alors se demander quel système d'assistance sociale est prévu pour une femme qui part en congé sans solde—il serait irresponsable de ne pas se poser cette question—? À moins que l'on ne s'appuie sur l'idée traditionnelle selon laquelle les femmes qui ont des enfants sont mariées. . .

Mme Godmer: Pas du tout.

Mme Langan: . . .ou ont une autre source de revenu. . .

Mme Godmer: Pas du tout.

Mme Langan: Donc, dans le cas réel où les femmes qui ont des enfants n'ont pas toutes un partenaire qui peut les nourrir et les habiller si elles sont en congé sans solde, je me demande quel va être leur sort? Vous avez parlé de l'assurance-chômage, mais je ne suis pas convaincue que celle-ci puisse les protéger. Je suppose que l'autre solution, c'est l'aide sociale.

J'aimerais savoir, avant l'adoption de ce projet de loi, quel va être le sort des femmes qui sont en congé sans solde. Sur quelle mesure de protection sociale peuvent-elles compter dans ce monde imparfait qui est le nôtre? Je ne sais pas si nous pouvons obtenir l'information nécessaire dans le temps dont nous disposons.

Le président: Nous pouvons peut-être y arriver.

M. Saint-Julien m'a signalé qu'il voulait intervenir.

Mr. Saint-Julien (Abitibi): I would first like to thank Mrs. Godmer and her team from the Department who have been working on this bill for several months. We know that the discussions on this bill, especially on the protective re-assignment, have been under way for two or three years now. I would like you to congratulate your staff for the excellent job.

Why can Part II not apply to the personal health conditions as far as the protective reassignment is concerned? Parts II and III have been mentioned in the evidence. Part II of the Code cannot apply to maternity-related personal health conditions. Several witnesses stated that it will be necessary to give evidence that a health problem or that a risk for the health during the time of pregnancy or nursing is associated with the work environment.

[Text]

J'aimerais avoir un peu plus de précisions.

Mme Godmer: Si j'ai bien compris votre question, monsieur Saint-Julien, vous me demandez pourquoi on a mis ces dispositions dans la Partie III, qui porte sur les conditions d'emploi, plutôt que dans la Partie II, qui traite de la santé et de la sécurité au travail.

M. Saint-Julien: C'est bien cela.

Mme Godmer: Parfait. Pendant une période de grossesse, il y a un tas de situations qui peuvent arriver. Il peut arriver que le travail en soi, ou un aspect de ce travail, comporte un risque pour la femme ou son foetus. Par contre, il y a aussi de nombreuses conditions médicales tout à fait personnelles qui n'ont rien à voir avec le travail.

Une femme peut courir le risque de faire une fausse couche. Elle en a peut-être déjà fait deux. Cela n'a rien à voir avec son travail. C'est son état de santé personnel. Dans les premiers mois de sa grossesse, une femme peut avoir des malaises très graves, des vomissements, etc., qui peuvent la rendre incapable de travailler, mais encore une fois, il s'agit de son état de santé personnel. Ce n'est pas un aspect de son travail qui cause la maladie. Plus tard dans sa grossesse, elle peut faire de la rétention d'eau ou avoir de graves maux de dos.

Si nous avons mis le retrait préventif dans la Partie II, seules les femmes pouvant démontrer que leur problème de santé est relié au travail auraient droit à ce retrait. Les femmes qui sont incapables de travailler, temporairement ou pour plusieurs mois, pour des raisons reliées à leur santé personnelle ou à leur état de grossesse n'y auraient pas droit.

• 1015

En mettant le retrait préventif dans la Partie II, nous aurions enlevé à un grand pourcentage de femmes la possibilité d'avoir accès à ce retrait préventif ou à la modification, parce que ce n'est pas leur travail qui cause leur problème, mais bien leur état de santé personnel. De cette façon-ci, on incorpore tout. Il s'agit de la santé de la femme. On fait abstraction de la cause du risque pour la santé de la femme ou de l'enfant à naître.

En mettant cela dans la Partie III, l'envergure de la protection qu'on offre à la femme enceinte est beaucoup plus vaste que si on le mettait dans la Partie II du Code.

M. Saint-Julien: Merci. J'ai apprécié votre explication.

Parlons des salaires. On a souvent parlé du programme québécois de la CSST. Prenons l'exemple des nausées. C'est la première fois qu'on voit cela dans un programme. On parle des salaires. M^{me} Langan a mentionné l'assurance-chômage. Est-ce que votre ministère a fait des projections sur la réaffectation de l'employée? Je pense que les nausées ne sont pas couvertes dans le programme québécois. C'est la première fois qu'on prévoit cela. C'est un précédent. Je voudrais avoir plus d'explications à ce sujet.

Mme Godmer: Malheureusement, quand il s'agit du programme québécois offert par la CSST, je ne prétends pas être experte. C'est un très bon programme que plusieurs personnes au Québec trouvent très louable. Par contre, dans le programme du Québec, la femme doit démontrer avec son médecin qu'il y a un aspect de son travail qui met en danger sa santé personnelle ou celle de l'enfant à naître.

[Translation]

I would like to have some more details about this.

Mrs. Godmer: If I understood your question correctly, Mr. Saint-Julien, you want to know why these clauses have been included in Part III, that deals with work conditions, rather than in Part II, that deals with occupational safety and health.

Mr. Saint-Julien: That is it.

Mrs. Godmer: Alright. Many things can happen during pregnancy. The work itself or some part of it may entail some risk for the woman or her foetus. On the other hand, you may also encounter many health conditions of a very personal nature that are in no way job-related.

A woman may run the risk of undergoing a miscarriage. She may already have had two. That has nothing to do with her job. That would be a personal health problem. During the first pregnancy months, a woman may get very sick, she may vomit, etc., and this may make her unfit to work. This remains however a personal health matter. Her work is in no way related to her illness. At a later pregnancy stage, she may suffer water retention or severe back pain.

If we had included protective reassignment in Part II, the eligibility would have been limited to women able to prove that their health problem was job-related. Women unable to work, temporarily or during several months, because of their personal health problems or of their pregnancy would not be eligible.

If we had placed protective reassignment under Part II, a high percentage of women would not have been entitled to this preventative withdrawal or to a modification of their duties because their difficulties are due not to a work-related factor but rather to their personal health. In this way, everything is covered. The criterion is the woman's health. The cause of the risk to the woman's health or to that of the unborn child is set aside.

By including this provision in Part III, the pregnant woman enjoys a much broader protection than she would have, had the provision been placed in Part II of the code.

Mr. Saint-Julien: Thank you. I appreciate your explanation.

Let us speak now of salaries. We often hear of the CSST's program in Quebec. Let us take the example of morning sickness. It is the first time that that is included in such a program. We spoke of salaries. Ms Langan mentioned unemployment insurance. Has your department made any projections with respect to re-assignment of the employee? I believe that morning sickness is not covered under the program in Quebec. Its inclusion here would be a first. It is a precedent. I would appreciate additional information on this.

Mrs. Godmer: Unfortunately, I do not pretend to be an expert on the program offered by the CSST in Quebec. It is a much praised program in Quebec. However, under the Quebec program, the woman must show, with her doctor, that some aspect of her work poses a threat to her personal health or to that of her unborn child.

[Texte]

Il y a aussi l'aspect confrontation, parce que cela peut aller devant un tribunal. La dame ou son médecin dit: Oui, cet aspect du travail m'empêche de travailler et j'ai droit au programme de la CSST, alors que quelqu'un de la CSST ou l'employeur, devant la CSST, dit que ce n'est pas le cas.

Il y a beaucoup de femmes au Québec qui, selon les critères de la CSST, ont le droit de profiter du programme. Cependant, l'ancienne présidente de la CSST elle-même, M^{me} Jérôme-Forget, avait dit en entrevue que les femmes ayant un problème de santé personnel n'avaient pas droit aux avantages de ce programme.

Le programme québécois est très bon dans un volet, mais ne couvre pas toutes les circonstances et toutes les situations. On peut en profiter seulement quand on peut démontrer que son problème de santé est relié au travail ou à la nature du travail. Si on ne peut pas faire cette preuve, le programme de la CSST ne s'applique pas.

M. Saint-Julien: C'est à cela que je voulais en venir. Si cela n'est pas compris dans le programme québécois, il se peut que l'employée soit obligée de démissionner. Si l'employée démissionne parce qu'elle a des nausées, elle va obtenir les prestations de maladie de l'assurance-chômage suivies des prestations ordinaires de l'assurance-chômage. C'est ce qui arrive au Québec actuellement.

Revenons au fédéral et à vos projections concernant l'assurance-chômage. On sait que c'est à 57 p. 100. On dit que l'employée sera obligée de prendre congé et recevra de l'assurance-chômage; si elle ne reçoit pas d'assurance-chômage, elle recevra du bien-être social. Souvent la personne n'a pas droit au bien-être social parce que son mari a trop d'actifs. Ils ont une maison, et elle sera refusée.

Est-ce que vous avez examiné sérieusement cette question de l'assurance-chômage?

Mme Godmer: Si on l'a examinée! Voici l'optique dans laquelle cet aspect de la maternité a été mis au point.

Premièrement, il s'agissait d'équilibrer le droit actuel d'un employeur de forcer une femme à prendre un congé sans solde et le fait que la femme enceinte n'avait pas de droits.

• 1020

Ensuite, on a équilibré le droit à un congé forcé imposé par l'employeur et un congé demandé par l'employée enceinte. Ensuite, on a examiné l'aspect du retrait préventif. Ensuite, on s'est dit: Parfait; est-ce qu'on peut éliminer cela d'une façon ou d'une autre? À ce moment-là, on a élaboré l'aspect de la réaffectation à un autre travail ou de la modification des tâches.

On veut que, dans la majorité des cas, les femmes enceintes soient réaffectées à des fonctions qui ne troubleront pas leur santé ou celle de l'enfant à naître, ou que leurs tâches soient modifiées pour leur permettre de continuer à travailler à plein temps.

La majorité des femmes enceintes sont en bonne santé. On arrive à un pourcentage minime, ou beaucoup moins élevé, de femmes qui n'auront aucun autre recours que le congé sans solde. Une fois qu'on a déterminé que le congé sans solde est le seul volet qui demeure, c'est là que l'assurance-chômage entre en ligne de compte.

M. Saint-Julien: Merci.

[Traduction]

There is also an adversarial dimension since the case can be brought before the courts. The woman or her doctor could say that some aspect of her work prevents her from working and thus she should be entitled under the CSST program whereas an employee of the CSST or the employer, before the CSST, could dispute that claim.

Under the CSST rules, there are a great number of women in Quebec who are entitled to the benefits of the program. However, the former chairman of the CSST herself, Mrs. Jérôme-Forget, said in an interview that women are not entitled to the benefits of that program if their difficulties are due to a personal health problem.

The Quebec program is excellent in one respect but does not cover all circumstances nor all situations. Women are entitled to its benefits only if they can show that the health problem is due to the work itself or to some aspect of the work. If the woman fails to show that this is the case, she is not entitled to the benefits of the CSST program.

Mr. Saint-Julien: That is what I wanted to know. If it is not included in the Quebec program, then the woman can be forced to resign. If she resigns because morning sickness prevents her from doing her work, she can receive sickness benefits followed by regular benefits under the Unemployment Insurance Program. That is how the situation stands in Quebec at the present time.

Let us return to the federal government and to your projections with respect to unemployment insurance. We know that the benefit rate is set at 57%. We say that the employee will be required to take leave and will be entitled to unemployment insurance benefits; if she does not receive unemployment insurance benefits, she will receive welfare benefits. Often, a woman is not entitled to welfare benefits because her husband owns too many assets. If they own a house, her claim will be rejected.

Have you seriously examined this question of unemployment insurance?

Mrs. Godmer: Did we examine it! Let me explain our thinking when we prepared these provisions relating to maternity.

First of all, we wanted to strike a balance between the employer's current right to force a woman to take unpaid leave and the fact that the pregnant woman had no rights.

In order to balance the fact an employer can just put the employee on unpaid leave, we introduced the right to leave requested by the pregnant employee. We then reviewed the question of protective reassignment. At that stage, we wondered whether it could be eliminated one way or another. That's when we developed the reassignment and the work modification provisions.

We want that in most cases pregnant women be reassigned to duties that won't jeopardize their health or the health of the unborn and we want their duties to be modified to enable them to keep on working full-time.

Most pregnant women are in good health. All this means that there will only be a minimum percentage or a much lower percentage of women whose only alternative will be unpaid leave. Once it has become clear that unpaid leave is the only solution open to them, UI is then taken into consideration.

Mr. Saint-Julien: Thank you.

[Text]

Mr. Nault: Based on the discussion of part II versus part III, your argument of course is that it's not the fault of the workplace, but it's basically the health or the physical condition of the woman. It's like the question of whether the glass is half empty or half full. You can debate that either way.

Let me just get to where I'm coming from. If that's the case and you wanted to keep the scope of protection as wide as you possibly could, why did we not under proposed section 205, which is the employer's obligations, instead of "where reasonably practical" just put "shall modify the employee's job functions or reassign her"? I ask this because what you're suggesting here is that 99% of the employers will just say, "Go ahead and take a paid leave, because you're going to disrupt our whole activity here. It's not my fault you're pregnant".

What we're trying to achieve here is recognition that pregnancy is a normal occurrence and part of the workplace and should be treated as such. However, the way the clause in the legislation is being put forward, my sense of it is that it is a trade-off between the employers and the employees. That's why you've put in there "where reasonably practical".

In the work force I was in you've done absolutely nothing for those pregnant women. At their sixth or seventh month they will still have to say, "See you later. I'll be back in four or five months". I don't think that's what we should have been trying to achieve. In essence, the employer has an obligation to those employees to maintain their livelihood, whether or not it means they have to sit at a desk for a month or two when it becomes too difficult because of the physical exertion necessary in that particular employment.

Why was that? We've given them the catch-all phrase to let them off the hook, and I'm curious as to why that took place.

Ms Godmer: First, I'm sorry if I gave the impression that we were going from the premise that a woman being pregnant is her own responsibility and has nothing to do with the employer. That was not it. We were certainly not negating, and throughout the deliberations on developing this we were fully cognizant that in some cases the health-related reasons suffered by the woman at the time are of a personal nature but that in other cases the risk to her health or that of the fetus was workplace related. So we were covering both of those, and we recognize both as a reality of life.

As for "reasonably practicable", in the deliberations, which as you know were carried out in full consultation with both employer representatives and representatives from labour centrals, as well as the National Action Committee on the Status of Women, it was decided that, yes, we did want to balance the health of the woman and the health of the fetus. It was also decided that employers had a responsibility to ensure the health of their employees and to prevent any possibility of injury to the woman or the child. However, it was also deemed that it should not be an obligation on an employer to create work where none existed, to have to create a job, as you were saying, to take this lady and put her at a desk somewhere doing not much for two or three months. The parties with whom we consulted were not supportive of this option.

[Translation]

M. Nault: En ce qui concerne les rapports entre la partie II et la partie III, vous nous dites bien sûr que cela ne tient pas au milieu de travail mais plutôt à la santé ou à la condition physique de la femme. C'est comme le fait de savoir si un verre est à moitié plein ou à moitié vide. On peut défendre les deux points de vue.

Je vais vous expliquer comment je vois la chose. Dans ces conditions, si on veut avoir une protection aussi large que possible, pourquoi, dans la nouvelle version proposée pour l'article 205, qui porte sur les obligations de l'employeur, n'avons-nous pas dit simplement «modifie ses tâches ou la réaffecte» et supprimé «dans la mesure du possible»? Je pose cette question parce que vous laissez entendre que 99 p. 100 des employeurs se contenteront de dire: «Allez-y, prenez un congé payé, sinon vous allez tout chambarder ici. Ce n'est pas de ma faute si vous êtes enceinte.»

Nous essayons d'établir ici la reconnaissance du fait que la grossesse est une chose normale et qu'elle a sa place dans le milieu de travail. Or, la façon dont cette disposition est libellée me donne l'impression qu'il s'agit d'un compromis entre les employeurs et les employés. C'est pour cette raison que vous avez indiqué «dans la mesure du possible».

Là où je travaillais, les femmes enceintes ne retireront rien de ce projet de loi. Au cours du sixième ou du septième mois, elles devront encore dire: «Au revoir, je reviendrai dans quatre ou cinq mois.» Ce n'est pas ce que nous aurions dû chercher à réaliser. En fait, l'employeur a, envers ses employées, l'obligation de garantir leur subsistance, ce qui peut par exemple signifier qu'elles devront passer un mois ou deux à un bureau si leur poste normal exige des efforts physiques trop importants.

Pourquoi? L'expression employée les dégage de toute responsabilité et j'aimerais bien savoir pourquoi.

Mme Godmer: D'abord, je suis désolée d'avoir donné l'impression que nous partions du principe que la grossesse d'une femme ne concerne qu'elle, et pas du tout son employeur. Ce n'est pas ce que je voulais dire. Nous n'avons certainement jamais nié, et nous en étions conscients en préparant ce projet de loi, que, dans certains cas, les problèmes de santé qui affectent une femme enceinte sont de nature personnelle, alors que dans d'autres cas les risques qui menacent sa santé ou celle du fœtus sont reliés à son travail. Nous pensions donc à ces deux possibilités que nous considérons comme des réalités de la vie.

Quant à l'expression «dans la mesure du possible», lors des délibérations—qui, comme vous le savez, ont donné lieu à une pleine consultation avec des représentants des employeurs et des centrales syndicales, ainsi qu'avec le Comité canadien d'action sur le statut de la femme—on a décidé de protéger aussi bien la santé de la femme que celle du fœtus. On a également établi la responsabilité des employeurs en ce qui concerne la protection de la santé de leurs employées et des risques éventuels de blessures pour la femme ou son enfant. On a cependant également considéré qu'on ne pouvait pas forcer l'employeur à créer un poste qui n'existait pas antérieurement pour faire travailler une femme à un bureau pendant deux ou trois mois. Nos interlocuteurs n'étaient pas en faveur d'une telle possibilité.

[Texte]

[Traduction]

• 1025

“Reasonably practicable” was put there to ensure that employers would take this obligation seriously, that we can verify that they are applying it seriously, and that where, for instance, there is another job. . . After all, let’s keep in mind that this is a person who knows the workplace, who knows the operation of the employer, and who is trained, and therefore who could do other functions during this time. However, to go with “shall in all cases” could, in some instances, have resulted in positions being created and increasing overhead. The parties with whom we consulted were not supportive of that.

Mr. Nault: As you well know, in the process of collective bargaining words mean everything. On the ground, this particular phrase, “when reasonably practicable”, in essence will not force the employer to adhere to the vision you’re giving them. Basically, you’re suggesting to them that this is important, but you’ve given them the ability to get out of it.

How do you propose, as the Department of Labour, to enforce that particular clause on any company within the federal jurisdiction? Is there a process that deals with loose words such as that, “where reasonably practicable”, and how does the woman deal with that when she goes to the employer and says, “I know of four other jobs I can do here that would not disrupt this workplace unduly.” Yes, it would somewhat, but that’s the price we have to pay. To supply people in our nation, of course we have to have children.

I’m trying to find out how you would deal with that as a department when you find out that a particular employer is not paying much attention whatsoever to that clause.

Ms Godmer: We would deal with that on a case-by-case basis. As you know, employers under the Canada Labour Code range from the very large employers to some extremely small ones. You have the small, five-person company, and you have the company with 10,000 or 15,000 employees. So it would be on a case-by-case basis.

If the employee comes to us and says, “My employer says it is unreasonable or is not practicable to reassign me or modify my duties”, then we would go in and do a full investigation. That would be looking at vacancies, looking at what vacancies exist at present. As is stated in here, the onus is on the employer to demonstrate that it is not reasonably practicable. In this case they’ll have to demonstrate it to our satisfaction, and, as I said, if we do not believe their arguments for why it is not reasonably practicable, then we can, and will, go all the way up to criminal court to ensure that the employer complies with the spirit of this legislation.

Ms Langan: I think I see the line this is going to, but in my questioning I was never suggesting that the employer should provide work if no work was possible. My concern about that—and I hope that Bob is listening here—which was probably the rationale of the CLC and NAC, is that if employers are required to keep people on doing no work, then they won’t hire women. It’s been a long, hard struggle to get to this point, so that’s why I’m concerned about, when she takes

Nous avons précisé «dans la mesure du possible» afin de nous assurer que les employeurs prendraient au sérieux cette obligation et pour pouvoir vérifier qu’ils l’appliquaient sérieusement et que, par exemple, s’il y a un autre emploi. . . Après tout, n’oublions pas que cette personne connaît son lieu de travail, les activités de son employeur; elle a été formée et peut donc remplir d’autres fonctions pendant cette période. Toutefois, si l’on avait dit que l’employeur doit prendre ce genre de disposition «dans tous les cas», cela aurait pu obliger certains d’entre eux à créer des postes, ce qui aurait fait augmenter leurs frais généraux. Les parties que nous avons consultées n’étaient pas en faveur de cela.

M. Nault: Vous n’ignorez pas que dans le processus de négociation collective les mots ont énormément de poids. Dans la réalité, cette expression «dans la mesure du possible» n’obligera pas l’employeur à souscrire à la vision que vous lui suggérez. En fait, vous lui dites que c’est important tout en lui permettant de se dérober.

Comment le ministère du Travail se propose-t-il de faire respecter cette disposition par une entreprise qui relève de la compétence du gouvernement fédéral? Y a-t-il un processus qui permet d’interpréter des expressions aussi floues que «dans la mesure du possible»? Comment une femme peut-elle se servir de cela lorsqu’elle va trouver son employeur pour lui dire: «il y a quatre autres fonctions que je pourrais remplir sans trop perturber l’organisation du travail»? Oui, cela pourrait créer quelques inconvénients mais c’est le prix à payer. Pour maintenir la population du pays, il faut bien faire des enfants.

Je voudrais savoir ce que fera votre ministère lorsque vous apprendrez qu’un employeur se soucie peu de respecter cette disposition.

Mme Godmer: Il faudrait examiner chaque cas selon ses mérites. Comme vous le savez, le Code canadien du travail s’applique aux grandes entreprises comme aux petites. Il y a de petites sociétés qui emploient cinq personnes et d’autres qui en emploient 10 000 ou 15 000. Il faudra donc examiner chaque cas séparément.

Si une employée vient nous dire que son employeur prétend qu’il n’est pas raisonnable ou possible de la réaffecter ou de modifier ses tâches, nous irons sur place faire une enquête complète. Nous examinerons les postes qui sont vacants à ce moment-là. Comme le précise le projet de loi, il incombe à l’employeur de prouver qu’il est difficilement réalisable de faire cela. Il devra nous en convaincre et, comme je l’ai dit, si nous ne croyons pas les raisons qu’il invoque pour prouver que ce n’est pas possible, nous pourrions même tenter des poursuites criminelles — et nous le ferons au besoin — pour obliger l’employeur à respecter l’esprit de la loi.

Mme Langan: Je pense saisir où cette conversation nous mène, mais lorsque j’ai posé ma question, je ne voulais surtout pas laisser entendre que l’employeur devrait fournir un emploi si ce n’est pas possible. Ce que je crains—j’espère que Bob m’écoute—, et qui inquiète probablement le CTC et le Comité canadien d’action sur le statut de la femme, c’est que les employeurs refusent d’embaucher des femmes s’ils sont ensuite obligés de les garder à ne rien faire. La lutte a été longue et

[Text]

unpaid leave, what's there for her? Generations of women couldn't get work after the Second World War because they were women and they might get pregnant.

Ms Godmer: Good point.

Ms Langan: We don't want a repeat of that scenario.

I'd like to take this, on the same page, down to proposed section 239.1, the work-related illness and injury section. The question I want to raise here comes from meetings I had on this bill. That proposed work-related illness section is an improvement for those who are suffering a work-related illness or injury, but it appears to me it has dropped the limits for non-work-related illness. Of course you have all the cross-references to the actual act.

Ms Godmer: Proposed section 239.1?

Ms Langan: Yes.

Ms Godmer: Work-related illness and injury?

Ms Langan: Yes. What I'm looking at is... I'm not sure. I'm asking because I don't have that qualification. This was raised with me just the other day, and I haven't been back to my office to look at it. It was raised with me that they felt that there is no protection for non-work-related illness.

Ms Godmer: Oh no, that's still there.

Ms Langan: Where is it?

Ms Godmer: That's in the current legislation.

Ms Langan: Where?

Ms Godmer: Going from memory, the current legislation says that an employer cannot dismiss, suspend, demote, or whatever... That's the current subsection 239(1): because of absence due to illness or injury if the employee has completed three consecutive months of continuous employment by the employer prior to the absence.

Ms Langan: Where are you reading that from?

Ms Godmer: I'm reading from the current legislation. We're not losing that; we're just adding this feature.

Ms Langan: But that's still illness and injury.

Ms Godmer: This is dealing with work-related illness and injury.

Ms Langan: Yes, and what you just read is dealing with...?

Ms Godmer: Just illness. If you get pneumonia, you can't be fired because you got sick.

Ms Langan: They were concerned because they were reading the act. When I met with them, I didn't have the act. I was concerned that they might indeed be right, but that's still covered?

[Translation]

difficile pour en arriver où nous en sommes aujourd'hui, et c'est pour cela que je suis inquiète. Si une femme prend un congé sans solde, que peut-elle espérer? Des générations de femmes n'ont pas pu travailler après la Seconde Guerre mondiale uniquement parce qu'elles étaient femmes et qu'elles pouvaient tomber enceintes.

Mme Godmer: C'est juste.

Mme Langan: Je ne voudrais pas que cela se reproduise.

J'aimerais maintenant que l'on parle de l'article 239.1 sur les accidents et maladies professionnels. La question que je veux soulever m'a été posée par des gens que j'ai rencontrés pour discuter de ce projet de loi. Cette section est une amélioration pour ceux qui sont victimes d'accidents ou de maladies professionnelles mais il me semble que l'on a supprimé la protection pour les maladies qui ne sont pas reliées au travail. Bien sûr, vous avez tous les renvois nécessaires à la loi actuelle.

Mme Godmer: Vous parlez de l'article 239.1 du projet de loi?

Mme Langan: Oui.

Mme Godmer: Accidents et maladies professionnels?

Mme Langan: Oui. Et je ne suis pas sûre de comprendre. Je pose la question parce que je ne suis pas en mesure d'en juger. L'autre jour, quelqu'un m'a posé cette question et je n'ai pas eu le temps de retourner à mon bureau pour examiner la chose. Ceux qui m'en ont parlé m'ont dit qu'ils croyaient qu'il n'y avait plus de protection pour les maladies qui ne sont pas des maladies professionnelles.

Mme Godmer: Oh non, cette protection existe encore.

Mme Langan: Où?

Mme Godmer: Dans la loi actuelle.

Mme Langan: Où?

Mme Godmer: Si je me rappelle bien, la loi actuelle dit que l'employeur ne peut congédier, suspendre, rétrograder, ou prendre une autre mesure de ce genre... Il s'agit du paragraphe 239.(1) de la loi actuelle: ...en raison de maladie ou d'accident l'employé qui... travaille sans interruption pour lui depuis au moins trois mois.

Mme Langan: Qu'êtes-vous en train de lire?

Mme Godmer: La loi en vigueur. Cette protection ne disparaît pas, nous en ajoutons simplement une nouvelle.

Mme Langan: Mais c'est dans le cas d'une maladie ou d'un accident.

Mme Godmer: Dans le cas d'une maladie ou d'un accident professionnels.

Mme Langan: Et ce que vous venez de nous lire traite de...?

Mme Godmer: De maladie en général. Si vous avez une pneumonie, vous ne pouvez pas être congédié sous prétexte que vous êtes malade.

Mme Langan: Ces gens à qui j'ai parlé étaient inquiets parce qu'ils lisaient la loi. Lorsque je les ai rencontrés, je n'avais pas la loi. Je craignais qu'ils aient raison, mais vous me dites que cette protection existe encore?

[Texte]

Ms Godmer: Yes.

Ms Langan: The next question I have is on page 19. I already mentioned to you the problems with work-related illness or injury. I mentioned it with reference to maternity leave, but also where a worker, in returning to work, is unable to perform and has to have modified work. This is the exception, proposed subsection (4) at the top of page 19.

The machinists in the airline division expressed a lot of concern about moving of airline folks to different certifications, because they're already having a lot of trouble with it. They feel that this more or less entrenches it. They claim that there's a lot of wrangling because of jurisdictions, pay, working conditions, etc., and a lot of arbitrary movement as opposed to workplace adjustment. Instead of attempting to modify the workplace, they just arbitrarily move people across jurisdictions.

My response was, "Well, you have a collective agreement; fix it there". Their response was, "Yes, we'll attempt to do that, but in the meantime we don't need legislation that makes it tougher for us to work". So I'm flagging it. I'm not sure there's an easy amendment to it.

Ms Godmer: I fail to understand how the proposed changes to the legislation would create a problem for collective bargaining. That was already in the existing legislation; that has been there for a long time. This just reinforces that.

• 1035

Ms Langan: That is their concern, the reinforcement of it.

This clause says:

An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after an absence due to work-related illness or injury, is unable to perform the work performed by the employee prior to the absence.

Ms Godmer: That's right.

Ms Langan: They feel that they are already having some serious problems in their jurisdiction, in the skies, with this transfer provision, so to be reinforcing it doesn't make them very happy.

I am just raising it because if you say that it is already very adequately covered, then why are we reinforcing it?

Ms Godmer: What we had before was that you couldn't demote or suspend. This was to provide for employers having to rehire people who had been injured on the job. In its current state the act had that while you were, shall we say, under the care of a WCB, you couldn't be fired. Nothing was stated explicitly in the act about what happened when you came back to work after the WCB said you were ready to come back to work and did the employer retain you at work then, if your injury had been of a sufficient nature that you couldn't do the job you were doing before. That was to add that protection.

[Traduction]

Mme Godmer: Oui.

Mme Langan: Ma prochaine question porte sur une disposition qui se trouve à la page 19. J'ai déjà mentionné les problèmes relatifs aux accidents et aux maladies professionnels en songeant à un congé de maternité mais aussi à un travailleur qui, à son retour au travail, est incapable de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant et dont les tâches doivent être modifiées. C'est de cette exception qu'il est question au paragraphe 4, au haut de la page 19 du projet de loi.

Les machinistes qui travaillent dans les aéroports s'inquiètent beaucoup à l'idée que les gens puissent être déplacés d'un emploi à un autre, ce qui leur crée déjà bien des problèmes. Ils croient que cette disposition aura plus ou moins pour effet de consacrer cette pratique. Ils prétendent qu'il y a beaucoup de disputes au sujet des juridictions, de la rémunération, des conditions de travail, etc., et beaucoup de déplacements arbitraires où il faudrait un programme d'adaptation de la main-d'oeuvre. Au lieu d'essayer de modifier le lieu de travail, les employés sont déplacés arbitrairement d'une catégorie à une autre.

Je leur ai dit qu'il fallait qu'ils règlent ce problème par la négociation collective. Ils m'ont répondu qu'ils allaient essayer de le faire, mais que dans l'intervalle ils n'avaient surtout pas besoin d'une loi qui allait leur compliquer la tâche. Je vous signale la chose. Je ne sais pas si cette disposition peut être facilement modifiée.

Mme Godmer: Je ne vois vraiment pas comment les modifications proposées pourraient créer des difficultés pour la négociation collective. Ces modifications visent simplement à renforcer ce qui est déjà prévu dans la loi actuelle, ce qui existe déjà depuis longtemps.

Mme Langan: C'est justement ce qu'ils craignent, le renforcement.

L'article prévoit ce qui suit:

L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

Mme Godmer: Effectivement.

Mme Langan: On fait valoir que ces dispositions visant les mutations causent déjà suffisamment de problèmes dans ce secteur, le secteur de l'aviation, et qu'elles n'ont pas à être renforcées.

Si les dispositions actuelles sont adéquates, comme vous le dites, pourquoi sont-elles renforcées?

Mme Godmer: Auparavant, il ne pouvait y avoir de rétrogradation ou de suspension. La disposition vise les employeurs qui réembauchent des gens qui ont été blessés au travail. La loi actuelle protégeait les gens lorsqu'ils relevaient de la Commission des accidents du travail; au cours de cette période, ils ne pouvaient pas les congédier. La loi ne précisait cependant pas ce qui devait se passer lorsque la Commission des accidents du travail décidait que les gens étaient prêts à reprendre le travail. La question était de savoir si l'employeur devait reprendre à son service quelqu'un dont la blessure avait été suffisamment grave pour l'empêcher d'accomplir les mêmes tâches qu'auparavant. Il fallait ajouter la protection dans ce cas.

[Text]

I understand the point you are making about some collective agreements perhaps causing a problem here to the employers in meeting this obligation.

Ms Langan: No, it is the other way around.

Ms Godmer: I am not sure I understand then. Well, I suppose it would give a problem to both. This puts an onus on the employer to reintegrate that employee and, if that employee cannot do the job they did before, to find them other work. If the collective agreement prevents that. . .

I would think part III was not intending to affect, in any way, shape, or form, collective agreements.

Ms Langan: I promised I would raise it, and I have.

On page 27, under the proposed section on deductions, paragraph (c) reads "amounts authorized in writing by the employee". This is for deductions from payroll. I assume that is CPP, UI, any medical premiums, etc.

Ms Godmer: Yes.

Ms Langan: Is there a regulation that spells out what those might be?

Mr. Worona: There are statutory deductions that come up under different acts.

Ms Langan: So (c) refers to statutory deductions.

Mr. Worona: No, (a) refers to statutory deductions, so it will add to regulations. Paragraph (c), "authorized in writing by the employee", could be for such things as a registered retirement savings plan, if they participate in some sort of pool at work and they want to take it out.

Ms Langan: Paragraph (d) is pretty obvious: "overpayments of wages by the employer". My question here is, is there anything in the regulations to stipulate how much repayment, how fast?

Ms Godmer: Not at the moment.

Ms Langan: So in fact if there was a computer error and the employer paid somebody too much, then they could take it all back in one pay period and leave that person unable to pay their rent or. . .?

Ms Godmer: The proposed subsection further down, (4), states that the Governor in Council may make regulations. At the moment, we are not contemplating regulations. It could be dealt with in that case if we found there were instances where problems were being caused. So far we have not heard of any problems. It has not been raised before.

• 1040

Ms Langan: Next is "(e) other amounts prescribed by regulation." We are probably talking about a bank clerk who is short on her till or her float. Is that what paragraph (e) covers?

Mr. Worona: No, right now there are no regulations that cover it. We wanted to have a regulation in power just in case something else came up.

[Translation]

Je comprends votre argument selon lequel certaines conventions collectives pourraient empêcher les employeurs de s'acquitter de cette obligation.

Mme Langan: C'est le contraire.

Mme Godmer: Je ne comprends pas ce que vous voulez dire dans ce cas. Je suppose que l'article pourrait causer des problèmes aux deux parties. Cependant, il impose à l'employeur l'obligation de réintégrer l'employé à son poste. Et si l'employé ne peut plus faire le même travail qu'auparavant, il doit être affecté à un autre travail. Si sa convention collective empêche. . .

De toute façon, la partie III n'est pas censée toucher les conventions collectives de quelque façon que ce soit.

Mme Langan: J'avais promis de soulever ce point et je l'ai fait.

À la page 27, à l'article proposé sur les retenues, l'alinéa c) mentionne ce qui suit: «celles que l'employé autorise par écrit». Il s'agit des retenues sur le salaire. Elles visent sans doute le RPC, l'assurance-chômage, les régimes d'assurance-maladie, etc.

Mme Godmer: Oui.

Mme Langan: Y a-t-il un règlement qui précise quelles doivent être ces retenues?

M. Worona: Il y a des retenues qui sont effectuées en vertu de diverses lois.

Mme Langan: L'alinéa c) vise donc les retenues effectuées en vertu de loi.

M. Worona: Non, l'alinéa a) mentionne les retenues prévues par les lois, c'est donc quelque chose qui sera ajouté aux règlements. L'alinéa c), concernant «celles que l'employé autorise par écrit», a trait à des choses comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite ou les caisses communes auxquelles pourrait participer l'employé.

Mme Langan: L'alinéa d) est clair quant à lui. Il fait état «des sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire». Y a-t-il quelque chose dans les règlements qui traitent du mode de remboursement et de la longueur des délais?

Mme Godmer: Pas pour le moment.

Mme Langan: Donc, si l'ordinateur a commis une sottise et que l'employeur a versé une somme en trop, celui-ci peut se rembourser en une seule période de paye quitte à ne même pas laisser à l'employé de quoi payer son loyer. . .?

Mme Godmer: Le paragraphe (4) proposé plus loin stipule que le gouverneur en conseil peut édicter des règlements. Pour le moment, il n'y en a pas d'envisagé. Cependant, si des problèmes survenaient, ce serait une possibilité. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de raison de s'inquiéter.

Mme Langan: Il y a également «e) les autres sommes prévues par règlement». Cette disposition vise probablement le commis de banque qui est à découvert, n'est-ce pas?

M. Worona: Il n'y a pas de règlement à cet effet pour le moment. Nous voulions simplement nous doter du pouvoir de réglementer en ce sens en vue de quelques objectifs.

[Texte]

Ms Langan: So where is somebody who is handling cash who is short on their till? What does that fall under here?

Mr. Worona: When you look at damage or loss, there is a protection for that.

Ms Langan: Where is that?

Mr. Worona: It is proposed subsection (3), just below that. It talks about loss for property and things of that nature. So if somebody else has access to the till or something like that, the person is not held accountable for it, because other people would have had an opportunity to go in there. If somebody is responsible for, say, a teller, if nobody else had access to that amount, then the teller is responsible for it.

Ms Langan: So if the teller is responsible, conceivably he or she could have the next pay period gone.

Mr. Worona: There is the potential, yes.

Ms Godmer: Conceivably, but we have never heard of that situation arising. As Mr. Worona was saying, putting in the possibility of us developing regulations was to deal with experience as this part of the legislation is applied so we could cope with any problems that arise. So far that has not been raised as a problem by any party in our consultation process.

Mr. Worona: In our discussions during the consultation process, part of that came up. We talked about how much would be taken out and what would be received, and we thought it best not to address it specifically just yet, because right now there isn't a major problem.

Speaking of tellers, the banks would talk to the employee and find out how much was missing, what they were going to do, and how they were going to accommodate the situation.

Ms Langan: Would the department or the minister consider some kind of ceiling on a percentage of a pay period, or something, at one time?

Ms Godmer: I am afraid I can't speak for the minister on this. As you know, in our process of developing regulations we do it in consultation with the clients and in a way we are driven by what the clients consider to be of importance. If the clients raised it in a regulatory—

Ms Langan: I would buy that argument except for section 1 in this act.

Ms Godmer: I am dealing with sections from part III.

Ms Langan: I know, but it is all one package.

Would you take that under consideration for an amendment?

Ms Godmer: Oh, most definitely. We could raise it with our client consultation committee.

Ms Langan: Probably not before this bill goes through the House, though.

Ms Godmer: Well, no, regulations would be done only afterwards.

Ms Langan: No, I am talking about an amendment to the bill.

[Traduction]

Mme Langan: Qu'advient-il du caissier ou de la caissière qui est à découvert? Dans quelle catégorie ce cas tombe-t-il?

M. Worona: Il y a une protection lorsqu'il s'agit d'un dommage ou d'une perte.

Mme Langan: Où en est-il question?

M. Worona: Au paragraphe (3) proposé juste après. Le paragraphe mentionne la perte d'un bien, etc. Si quelqu'un d'autre que le caissier ou la caissière a accès à la caisse, par exemple, celui-ci ou celle-ci ne peut être tenu responsable. D'autres personnes peuvent être en cause. Si le caissier ou la caissière est le seul ou la seule à avoir accès à l'argent, à ce moment-là il ou elle est responsable.

Mme Langan: Dans le cas où le caissier ou la caissière est responsable, il ou elle peut avoir à rembourser l'argent à sa période de paye suivante.

M. Worona: Le cas pourrait se présenter.

Mme Godmer: Il peut se présenter, mais nous n'avons entendu parler d'aucun jusqu'à présent. Comme M. Worona l'a expliqué, nous voulions simplement avoir la possibilité d'adopter des règlements à la lumière de l'expérience acquise avec l'application de la loi, en cas de difficulté. À notre connaissance, le problème n'a pas été soulevé par qui que ce soit au cours de notre processus de consultation.

M. Worona: Il en a été question d'une certaine façon. Nous avons discuté du montant des retenues et du montant à verser, mais nous avons décidé de ne pas agir pour le moment parce que nous n'en voyons pas la nécessité.

Lorsque les caissiers ou les caissières ont des problèmes, les banques les consultent afin de connaître l'importance du découvert et ce qu'il ou elle a l'intention de faire pour remédier à la situation.

Mme Langan: Le ministère ou le ministre envisage-t-il de fixer un maximum pour ce qui est du pourcentage de la période de paye, par exemple, qui peut être retenu d'un seul coup?

Mme Godmer: Je crains de ne pas pouvoir me prononcer au nom du ministre. Comme vous le savez, notre processus d'établissement des règlements implique la consultation avec nos clients; nous nous fions à ce que ceux-ci considèrent comme important. Si nos clients relèvent un cas...

Mme Langan: J'accepte votre argument sauf pour ce qui est de l'article 1 de cette loi.

Mme Godmer: Je ne discute que des articles qui se trouvent dans la partie III.

Mme Langan: Je sais, mais c'est un tout.

Seriez-vous prête à examiner ce point en vue d'un amendement?

Mme Godmer: Certainement. Nous pourrions en discuter dans le cadre de notre comité de consultation avec les clients.

Mme Langan: Vous ne le ferez cependant pas avant l'adoption de ce projet de loi à la Chambre.

Mme Godmer: Non, les règlements surviendront après.

Mme Langan: Je parle d'un amendement au projet de loi.

[Text]

Ms Godmer: No, I doubt it very much.

Mr. Worona: Ordinarily we wouldn't have the authority to go further than what we have right here in terms of identifying amounts.

Ms Langan: Authority from whom?

Ms Godmer: From cabinet.

Mr. Worona: From cabinet.

Ms Langan: On clause 40, what would be in the regulations. . . ? But you are not contemplating regulations at this point.

Ms Godmer: Yes.

Ms Langan: It seems to me that there needs to be a regulation that provides a mechanism for intervention by Labour Canada. Again, I live in a world that knows that there are a lot of people who don't know what their rights are and who, if they start complaining about their rights in a non-unionized work setting, might go down the road.

Ms Godmer: Actually, people can complain anonymously under the legislation, and they do.

Ms Langan: I know that some people do, but most people don't know what their minimum rights are, what their basic standards are. As you know, this legislation is very thick. It is not something the average worker is going to sit down to read, much less comprehend.

• 1045

I have been working with labour legislation for 20 years, and it is not an easy task.

The ones that first pop into my mind are under provincial jurisdiction. There used to be a heck of a problem in my area with kids in the A & W having whole pay-cheques taken back because there were problems with their floats. I know that is provincial jurisdiction and I know that we do not have that kind of service industry under federal jurisdiction.

However, in my life I have also worked in a radio station. I am sorry to say that the radio industry is not a model of generous employers. I have worked in other milieux under federal jurisdiction, and I do not feel much confidence in terms of sensitivity to the fact that somebody still has to eat and put a roof over their head. They might have quite innocently lost that cash in making change or whatever. I am not even going to go so far as to say that this should not be the worker's responsibility, but I am trying to say that there should be some protection so that worker does not have all of it taken back out of one pay period. It might be 20%, 10%, 25%, or whatever is fair or reasonable.

It would not be an unreasonable provision, either by regulation or in the bill, to protect those workers from unfair taking back.

Ms Godmer: Your point is well taken.

Ms Langan: But how do we deal with it? How do we get it to happen?

[Translation]

Mme Godmer: J'en doute fort.

M. Worona: Nous n'aurions normalement pas la permission de préciser davantage les montants mentionnés ici.

Mme Langan: La permission de qui?

Mme Godmer: Du Cabinet.

M. Worona: Du Cabinet.

Mme Langan: Quels règlements pourraient découler de l'article 40. . . ? Vous n'en envisagez pas pour le moment.

Mme Godmer: En effet.

Mme Langan: Selon moi, il devrait y avoir un règlement qui précise le mécanisme d'intervention de la part de Travail Canada. Je sais très bien que dans la réalité beaucoup de gens ne connaissent d'ailleurs pas leurs droits et beaucoup paient le prix s'ils osent se plaindre dans un milieu de travail non syndiqué.

Mme Godmer: En vertu de la loi, les gens peuvent se plaindre anonymement et beaucoup le font.

Mme Langan: Certains le font, mais la plupart ignorent quels sont leurs droits minimums, quelles normes minimums s'appliquent dans leur situation. Comme vous le savez, ce texte de loi est volumineux. Et il n'est pas à la portée du travailleur ordinaire.

Je m'occupe du droit du travail depuis 20 ans, et ce n'est pas un domaine facile.

Les cas qui me viennent immédiatement à l'esprit relèvent de la compétence des provinces. À un moment donné, dans ma région, de nombreux jeunes qui travaillaient au A & W devaient rembourser la totalité de leur chèque de paie parce qu'il manquait de l'argent dans leur fonds de caisse. Je sais bien que les entreprises de services de ce genre relèvent, non pas de la compétence fédérale, mais de la compétence provinciale.

Cependant, ayant moi-même travaillé dans une station de radio, je dois malheureusement dire que les employeurs de l'industrie radiophonique ne sont pas un modèle de générosité. J'ai aussi travaillé dans d'autres milieux relevant de la compétence fédérale, et je ne suis guère persuadée que l'on y soit sensible au fait que l'employé doit quand même arriver à se nourrir et à se loger. L'argent en question a peut-être été perdu tout à fait innocemment au moment de faire de la monnaie ou d'effectuer quelque autre transaction. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'en pareil cas l'employé ne devrait pas être tenu responsable, mais j'essaie de faire valoir qu'il devrait exister une forme de protection quelconque pour que l'argent qui manque ne soit pas récupéré d'un seul coup sur son chèque de paie. Il pourrait être récupéré à raison de 20 p. 100, de 10 p. 100, de 25 p. 100 ou de quelque pourcentage qui soit juste ou raisonnable.

Il ne serait pas déraisonnable de prévoir, soit dans le règlement, soit dans le projet de loi, une disposition pour empêcher que les employés ne soient indûment pénalisés.

Mme Godmer: Vous avez parfaitement raison de soulever le problème.

Mme Langan: Mais comment faire pour le régler? Quelle mesure concrète pouvons-nous prendre en ce sens?

[Texte]

Mr. Worona: As Madam Godmer mentioned earlier, we will bring it forward to our consultation committee and we will discuss it with them to see what their views are on it. I believe that we have the power to make those types of regulations, and we will bring it up within the course of our discussions with them.

Ms Langan: Okay. I am just concerned, because you have already said that you are not going to call a national meeting of all these folks over one regulation and you are not contemplating regulation at this time. I assume that we are going to pass this legislation within the next month, and I am concerned that we would miss an opportunity. I know that cabinet can be very difficult from time to time, but surely, if it is a logical proposal that does not burn anybody's view of the world, it is not something that would. . .

At the very least, can we discuss it with the minister?

Ms Godmer: I am afraid I cannot answer for the minister.

Ms Langan: I did not say answer for him. I said can we discuss it with him.

Ms Godmer: Ms Langan, I am sure Mr. Danis would be pleased to discuss with you any subject at any time.

Ms Langan: Okay. I feel as if I am going nowhere fast on this.

Mr. Nault: Can I jump into the regulation debate for a second?

It was my understanding in my discussions with the minister when he was here that—

The Chairman: Mr. Nault, Mrs. Feltham indicated earlier that she wanted to have a question.

Mr. Nault: Oh, pardon me. I just wanted to keep on the same track. I will come back to it.

Mrs. Feltham (Wild Rose): Section 206 talks about maternity leave and parental leave. It does not say anything about unpaid leave; it just says «leave». Why is the word «unpaid» not in there?

Ms Godmer: The code provides an entitlement to leave. It does not make provisions for payment. So leave in the code is unpaid.

Mrs. Feltham: Oh, it is already spelt out?

Ms Godmer: Yes.

Mrs. Feltham: There is maternity leave of 17 weeks and then parental leave on top of that. Does that mean that a pregnant women can get a total of 17 weeks plus the 24 weeks?

Ms Godmer: Yes. One is pregnancy-related and the other is for the care and nurturing of a child.

Mrs. Feltham: And what is different in this from what is in the act already?

Ms Godmer: As far as the parental leave is concerned, it was simply to put the provisions of the code in line with changes to the UI legislation in the way you can use your timing of the parental leave. For instance, before the woman had to take that

[Traduction]

M. Worona: Comme l'a dit M^{me} Godmer tout à l'heure, nous soulèverons la question auprès des membres de notre comité de consultation et nous en discuterons avec eux pour voir ce qu'ils en pensent. Je crois que nous sommes habilités à prendre des dispositions en ce sens dans la réglementation, et nous soulèverons cette possibilité dans les discussions que nous aurons avec eux.

Mme Langan: D'accord. Je suis quelque peu inquiète du fait que vous nous avez déjà dit que vous n'alliez pas convoquer de réunion nationale de tous les intéressés pour discuter d'un règlement en particulier et que vous n'envisagiez pas pour le moment de prendre de règlement. Je suppose que le projet de loi sera adopté d'ici un mois, et je crains que nous rations l'occasion d'intervenir en ce sens. Je sais qu'il peut être très difficile d'obtenir l'assentiment des ministres du Cabinet, mais, quand on leur fait une proposition logique que personne ne peut considérer comme chambardant la vision du monde, ils ne devraient pas. . .

Pouvons-nous, à tout le moins, en discuter avec le ministre?

Mme Godmer: Je ne peux malheureusement pas répondre pour le ministre.

Mme Langan: Je vous ai demandé, non pas si vous pouviez répondre pour lui, mais si nous pouvions en discuter avec lui.

Mme Godmer: Je suis sûre, madame Langan, que M. Danis se ferait un plaisir de discuter avec vous de quelque sujet que ce soit à n'importe quel moment.

Mme Langan: Bon, d'accord, il me semble que cette discussion ne m'avance à rien.

M. Nault: Puis-je intervenir brièvement sur la question de la réglementation?

D'après la discussion que nous avons eue avec le ministre lorsqu'il est venu nous rencontrer, il me semblait que. . .

Le président: Monsieur Nault, M^{me} Feltham a indiqué tout à l'heure qu'elle voulait poser une question.

M. Nault: Ah, excusez-moi. Je voulais simplement poursuivre la discussion sur ce sujet. J'y reviendrai.

Mme Feltham (Wild Rose): L'article 206 traite du congé de maternité et du congé parental. On y parle, non pas de congé sans solde, mais de «congé» tout court. Pourquoi ne précise-t-on pas qu'il s'agit d'un congé «sans solde»?

Mme Godmer: Le code accorde le droit à un congé, sans préciser que celui-ci doit être payé. Par conséquent, le congé prévu dans le code est un congé sans solde.

Mme Feltham: Ah, alors c'est déjà explicité?

Mme Godmer: Oui.

Mme Feltham: Il y a le congé de maternité de 17 semaines, auquel vient s'ajouter le congé parental. Ainsi, la femme enceinte a droit à un congé de 17 semaines, plus 24 semaines?

Mme Godmer: Oui. Le premier congé est lié à la grossesse et l'autre aux soins à donner à l'enfant.

Mme Feltham: En quoi la nouvelle disposition diffère-t-elle de ce qui se trouve déjà dans la loi?

Mme Godmer: En ce qui concerne le congé parental, la nouvelle disposition vise simplement à modifier le code en fonction des changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage, relativement aux modalités d'application du congé

[Text]

leave immediately following her maternity leave. Now, for instance, the woman could take maternity leave and they could choose as a couple that the father will take, shall we say, 12 weeks of the parental leave immediately afterwards. Then the mother would take her period of parental leave, after the father had taken his. That was just to make it coincident with changes to UI legislation. The entitlement as such has not changed, only the parents now have more flexibility in how they will take that entitlement.

• 1050

Mrs. Feltham: Under the maternity and parental leave, can a woman elect to take her maternity leave, the 17 weeks, say, starting one week before the baby is delivered and go on the 17 weeks and get another 24 on top of that?

Ms Godmer: The entitlement to maternity leave starts from the moment of conception. So the woman can choose to take it at any time after she knows she is pregnant.

Mrs. Feltham: When does it stop? Does it stop the minute the baby is born?

Mr. Worona: No. It's a sliding scale. The woman can choose a number of weeks—I think it's up to 10—before the baby is born to afterwards. It slides back and forth, so there's some flexibility there for the woman. Immediately after the child is born, she can stop and her spouse, the other parent, the father, could fill in and pull in the other 24 or 12 weeks, however they deemed they would like to split up that leave.

Mrs. Feltham: A woman can, then, elect not to start her maternity leave until after the baby is born, and then she can get 17 weeks plus 24 weeks.

Mr. Worona: Yes.

Mrs. Feltham: Is that what is happening now?

Mr. Worona: That's what's happening right now.

Mrs. Feltham: We're not looking at changing that?

Mr. Worona: We're not looking at changing that at all, no.

Mrs. Feltham: If the person does not take the maternity leave, or even if they do, how long after the baby is born can their spouse take over? Do they have a certain period, a week or two—

Mr. Worona: It must be continuous and it has to stop by the end of one full year.

Mrs. Feltham: You didn't answer my question.

Mr. Worona: I'm sorry.

Mrs. Feltham: Does a woman have to take a week or two weeks off after the baby is born before her spouse can take over?

[Translation]

parental. Ainsi, la femme devait auparavant prendre ce congé immédiatement après son congé de maternité. Maintenant, elle pourrait prendre son congé de maternité, puis elle et son conjoint pourraient décider que le père prendrait immédiatement après 12 semaines de congé parental, après quoi la mère prendrait sa part du congé parental. Il s'agit simplement d'assurer la concordance avec les modifications apportées à la Loi sur l'assurance-chômage. Le congé comme tel n'a pas changé, mais les parents ont maintenant plus de souplesse pour ce qui est de la répartition du congé.

Mme Feltham: D'après la disposition relative au congé de maternité et au congé parental, la femme peut-elle commencer son congé de maternité, disons, une semaine avant l'accouchement et prendre ensuite le reste des 17 semaines et avoir droit, après cela, à 24 semaines?

Mme Godmer: Le droit à un congé de maternité est acquis dès le moment de la conception. Ainsi, la femme peut choisir de prendre congé dès qu'elle se sait enceinte ou à n'importe quel moment après.

Mme Feltham: Quand ce droit prend-il fin? Prend-il fin dès la naissance du bébé?

M. Worona: Non, le calcul se fait selon une échelle mobile. La femme peut choisir de prendre un certain nombre de semaines—je crois que c'est jusqu'à dix semaines—avant son accouchement et poursuivre jusqu'après la naissance du bébé. A l'intérieur des paramètres établis, elle peut prendre le nombre de semaines qu'elle veut avant et après l'accouchement, selon ses besoins particuliers. Elle peut mettre fin à son congé dès la naissance de l'enfant et son conjoint, c'est-à-dire le père de l'enfant, peut ensuite prendre 24 ou 12 semaines de congé parental, selon la répartition qui aura été décidée par le couple.

Mme Feltham: Ainsi, la femme peut choisir de ne commencer son congé de maternité qu'au moment de la naissance de l'enfant, après quoi elle a droit à 17 semaines, plus 24 semaines.

M. Worona: C'est juste.

Mme Feltham: Est-ce ce qui se produit à l'heure actuelle?

M. Worona: C'est bien ce qui se produit à l'heure actuelle.

Mme Feltham: Nous ne prévoyons pas de changer cela?

M. Worona: Nous ne prévoyons aucun changement à cet égard.

Mme Feltham: Si la personne ne prend pas son congé de maternité, ou même si elle le prend, quel est le délai maximal qui s'applique après la naissance de l'enfant pour que le conjoint puisse à son tour prendre congé? Existe-t-il un délai maximal, une semaine, ou deux...

M. Worona: Le congé doit être continu et il doit prendre fin au plus tard un an après la naissance de l'enfant.

Mme Feltham: Vous n'avez pas répondu à ma question.

M. Worona: Je m'en excuse.

Mme Feltham: La femme doit-elle prendre une semaine ou deux de congé après la naissance de l'enfant avant que son conjoint puisse à son tour prendre congé?

[Texte]

Mr. Worona: No, she doesn't.

Mrs. Feltham: No days, no time? Nothing is said?

Mr. Worona: No.

Mrs. Feltham: So basically maternity leave is not for health reasons.

Ms Godmer: No, it's just recognizing the situation. Well, you have the maternity and then you have the parental. The parental is not for health reasons at all. It's for enabling the parents to take care of the newborn or adopted child, as the case may be. The maternity leave is to facilitate the woman while she is pregnant.

Mrs. Feltham: That's not correct. It's not only when she's pregnant, because you just said that it can start after the baby is born.

Ms Godmer: Yes, pregnant, lactating. . . Right.

Mrs. Feltham: Is it not time for us to look at changing that? Maternity leave should be while the woman is pregnant. Once the baby is born, it should be cut off. That's what maternity leave is for, the medical portion of it.

Was that looked at at all?

Ms Godmer: We have a current entitlement. That entitlement has stayed. The only thing that was changed here was the timing of the parental leave to cope with the maternity leave. That was not raised as a problem by any of the parties we consulted with. I presume that women do take maternity leave while they are pregnant.

Mrs. Feltham: At this stage is it too late to look at that aspect? I ask this because that's basically what it should be there.

• 1055

The Chairman: If you wanted to make an amendment, that could be done. But I don't think it is fair to ask the officials at this stage to reopen the bill.

Mrs. Feltham: Can it? They would know that.

It says that forty hours a week is a standard. When the House is sitting, some of our staff on the Hill work long hours, nine, nine and a half hours a day. So it's more than a 40-hour standard week. That goes on for more than two weeks. Then, during the summer, they compensate. Then it may be six hours a day. Is there a problem with this? Are there any changes in this that say that our staff can't do that?

Mr. Worona: No. Currently part III of the Canada Labour Code does not apply to members on the Hill.

[Traduction]

M. Worona: Non.

Mme Feltham: Elle n'a pas à prendre quelque période de congé que ce soit? On ne dit rien à ce sujet?

M. Worona: Non.

Mme Feltham: On peut donc conclure que le congé de maternité n'est pas accordé pour des raisons de santé.

Mme Godmer: Non, il ne fait que reconnaître une situation de fait. Eh bien, il y a, d'une part, le congé de maternité et, d'autre part, le congé parental. Le congé parental n'est pas du tout accordé pour des raisons de santé. Il vise à permettre aux parents de s'occuper de leur enfant nouveau-né ou d'un enfant adopté, selon le cas. Le congé de maternité vise à faciliter les choses pour la femme enceinte.

Mme Feltham: C'est faux. Ce n'est pas seulement pendant qu'elle est enceinte, puisque vous venez de dire qu'elle peut commencer son congé après la naissance de l'enfant.

Mme Godmer: Oui, pendant qu'elle est enceinte, qu'elle allaite. . . c'est juste.

Mme Feltham: Le moment n'est-il pas venu de songer à modifier les règles à cet égard? La femme devrait pouvoir prendre son congé de maternité pendant qu'elle est enceinte. Son congé devrait cesser dès la naissance de l'enfant, puisqu'il est accordé pour des raisons médicales.

A-t-on examiné cette question?

Mme Godmer: Le droit au congé de maternité existe actuellement et il demeure inchangé. Tout ce qui a été changé, ce sont les modalités qui régissent la répartition dans le temps du congé parental, qui vient s'ajouter au congé de maternité. Aucun problème à cet égard n'a été soulevé par les parties que nous avons consultées. Je suppose que les femmes prennent effectivement leur congé de maternité pendant qu'elle sont enceintes.

Mme Feltham: Est-il déjà trop tard à ce stade-ci pour examiner cette question? Si je le demande, c'est parce que c'est essentiellement cela qui devrait être prévu.

Le président: Si vous voulez proposer un amendement, vous pouvez le faire. Mais je ne pense pas que ce soit raisonnable de demander aux fonctionnaires, à ce stade-ci, de revenir sur les principes qui sous-tendent le projet de loi.

Mme Feltham: Cela serait-il possible? Ils devraient être en mesure de nous le dire.

On dit dans le projet de loi que la semaine de travail de 40 heures est la norme. Quand la Chambre siège, certains de nos employés travaillent de longues heures, parfois neuf heures ou neuf heures et demie par jour. Leur semaine de travail dépasse donc la norme des 40 heures, et ce, pour plus de deux semaines consécutives. Puis, pendant l'été, on compense. Les employés travaillent peut-être six heures par jour. Cela pose-t-il un problème? Le projet de loi apporte-t-il des modifications qui interdiraient ce régime de travail de nos employés?

M. Worona: Non. À l'heure actuelle, la partie III du Code canadien du travail ne s'applique pas aux employés de la colline du Parlement.

[Text]

Mr. Feltham: What if someone else is in circumstances that are not under unions whereby—I'm thinking of the tourist industry, maybe in the winter in the skiing areas they will work 12 hours a day. Maybe they come in the summer and work five hours a day. Is there anything in there that won't allow that?

Mr. Worona: No, not under this. A certain number of those industries are under provincial jurisdiction, so it's outside of the scope of application from this legislation. However, there are certain exemptions and certain exclusions that are provided for under part III of the Canada Labour Code. Right now, as you mentioned, we have our standard hours of work: 8 in a day, 40 in a week, to a maximum of 48. There are other regulations that can apply specifically to industries or to specific occupations.

Mrs. Feltham: If two people are applying for a job and one is a male and one is a female who is pregnant, or even if the person is not pregnant, is there anything in this that would favour the employer employing that man more than is in the act at the present time?

Ms Godmer: The act does not deal with hiring practices of... I think the scenario you are presenting could present the potential for discrimination on the basis of sex or race. That is addressed in the Canadian Human Rights Act.

Mrs. Feltham: But to be practical about it, if I'm hiring, I'm not going to tell that woman that it's because she's either pregnant or could be pregnant. Is there anything different in this one that would make it more favourable?

Ms Godmer: No. The act doesn't deal with that aspect at all.

Mrs. Feltham: Thank you.

The Chairman: Thank you. I think Mr. Nault had one more point of clarification.

Mr. Nault: I wanted to get to the work-related illness and injury and the regulations made under this division.

I had asked the minister, when he was before the committee, what discussion was taking place with the different partners relating to "Subject to regulations...where reasonably practicable" and what he was contemplating as necessary under the act. He told me that the regulations were being discussed with all the parties, that there is full and ample consultation taking place on that issue.

I thought maybe you could elaborate for us and enlighten us as to what is contemplated by different regulations. The concern I have of course is that in the railway industry you're given demerit marks for work-related injury. Now, it's not that cut and dried because of course the work-related rules in the railway industry are such that whenever you get injured, it's pretty easy to prove that you did something wrong. Therefore, you're given demerit marks, not because you're injured but because you

[Translation]

Mme Feltham: Qu'arrive-t-il dans les autres cas où les employés ne sont pas syndiqués—je songe à l'industrie touristique, où, dans les centres de ski, par exemple, les employés travaillent peut-être 12 heures par jour l'hiver. L'été, on les fait peut-être travailler cinq heures par jour. Y a-t-il quelque chose dans le projet de loi qui empêcherait le recours à un tel régime de travail?

M. Worona: Non, pas dans ce projet de loi. Un certain nombre de ces industries relèvent de la compétence provinciale, de sorte qu'elles ne sont pas visées par cette mesure. Certaines exemptions et exclusions sont toutefois prévues en vertu de la partie III du Code canadien du travail. À l'heure actuelle, comme vous l'avez indiqué, il existe des normes relativement aux heures de travail: huit heures par jour, 40 heures par semaine, jusqu'à un maximum de 48 heures. On peut peut-être trouver dans d'autres règlements des dispositions qui s'appliquent tout particulièrement à certaines industries ou occupations.

Mme Feltham: Supposons que deux candidats postulent un emploi: l'un est un homme et l'autre une femme enceinte, voire une femme qui n'est pas enceinte. Y a-t-il dans ce projet de loi quelque chose qui viendrait modifier la loi existante de manière à inciter l'employeur à embaucher de préférence l'homme?

Mme Godmer: Il n'est pas question dans la loi des pratiques relatives à l'embauche... Le cas hypothétique que vous soulevez pourrait, à mon avis, donner lieu à une plainte pour discrimination fondée sur le sexe ou la race. À ce moment-là, c'est la Loi canadienne sur les droits de la personne qui s'appliquerait.

Mme Feltham: Mais, sur le plan pratique, en tant qu'employeur, je n'irai pas dire à la femme que je ne l'embauche pas parce qu'elle est enceinte ou qu'elle pourrait le devenir. Y a-t-il quelque chose dans ce projet de loi qui m'inciterait encore davantage à agir de la sorte?

Mme Godmer: Non, la mesure ne traite pas du tout de cette question.

Mme Feltham: Je vous remercie.

Le président: Merci. Je crois que M. Nault veut obtenir un autre éclaircissement.

M. Nault: Je veux aborder la question des accidents et des maladies professionnels de même que des règlements qui peuvent être pris en vertu de cette section.

Lorsque le ministre a comparu devant le comité, je l'ai interrogé sur les discussions en cours avec les diverses parties relativement à la condition énoncée en ces termes: «sous réserve des règlements d'application de la présente loi... dans la mesure du possible», et sur ce qu'il considérait comme nécessaire en vertu de la loi. Il m'a répondu que les règlements faisaient l'objet de discussions avec toutes les parties et que des consultations exhaustives étaient en cours sur cette question.

J'ai pensé que vous pourriez peut-être nous donner plus de détails à ce sujet et nous dire ce qui est prévu dans divers règlements. Ma préoccupation tient, bien sûr, au fait que, dans l'industrie ferroviaire, les accidents professionnels entraînent des points d'inaptitude. La situation n'est pas aussi simple qu'elle peut le paraître, puisque dans l'industrie ferroviaire, les règles à ce sujet sont rédigées de telle façon que dès que l'employé a un accident professionnel, il est facile de prouver

[Texte]

stepped off a moving freight train the wrong way or you did something that's not applicable or not acceptable under the rules. It makes it very difficult to prove that the reason you got the demerit marks is that you sprained your ankle and you're off for two weeks, not because you broke the rules.

That's why I had asked the minister what he was contemplating as far as the regulations were concerned, because I was personally interested in it, and he said that was going on. Could you tell me what discussions are taking place relating to that?

Ms Godmer: The points you're raising are not addressed in the regulations. What the regulations will clarify is how the employer's obligation works to return someone to work, the length of that obligation, the formalities to be engaged to demonstrate that the employer has done that.

• 1100

They deal with the questions of medical certificates and the confidentiality of the information obtained. They deal with matters such as what happens if someone is reintegrated into the workforce after a work-related injury and there is at the time lay-offs or group terminations taking place. Those are the issues that are being dealt with, which simply clarify and elaborate what is meant in that part of the proposed amendments.

Mr. Nault: That brings me back again to the issue of work-related illness and injury.

In the very first paragraph of proposed subsection 239.1(1), it states:

Subject to subsection 4 and to the regulations made under this Division, no employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because of absence from work due to work-related illness or injury.

My interest in questioning this particular clause is that it's well-known that people get disciplined for work-related injury out there in the workplace. In essence that's almost impossible to prove, but it's a very common occurrence and it's a debate we have all the time during the collective bargaining process during the opening period of negotiations.

The intentions of this clause are not at all to deal with that. It's in there, but there is no possible way that there are any regulations to be able to deal with that particular issue.

Ms Godmer: I think if I understood correctly what you were explaining in the scenario before, what is happening in the work setting you are referring to... it's not that people are disciplined for the illness, but disciplined for what led to the injury.

[Traduction]

qu'il a fait quelque chose qu'il n'aurait pas dû faire. Il se voit donc attribuer des points d'inaptitude, non pas parce qu'il a eu un accident, mais parce qu'il a enfreint les règles en descendant d'un train de marchandises en marche de la mauvaise manière ou en faisant autre chose. Il lui est alors très difficile de prouver qu'il s'est vu attribuer des points d'inaptitude non pas parce qu'il a enfreint les règles, mais parce qu'il s'est fait une entorse à la cheville et qu'il a été en congé de maladie pendant deux semaines.

C'est pour cette raison que j'avais demandé au ministre ce qu'il envisageait d'inclure dans les règlements, à cause de l'intérêt tout particulier que je porte à cette question, et il m'a dit que des discussions étaient en cours à ce sujet. Pouvez-vous me donner plus de détails en ce qui concerne ces discussions?

Mme Godmer: Il n'est pas question dans les règlements d'application des points que vous soulevez. Les règlements préciseront la nature de l'obligation de l'employeur pour ce qui est de rappeler l'employé au travail, la durée de cette obligation et les modalités que l'employeur doit respecter pour montrer qu'il a satisfait à son obligation.

Il sera question des certificats médicaux et du caractère confidentiel de l'information obtenue. Ils préciseront la procédure à suivre, par exemple, lorsque l'employé qui s'absente en raison d'un accident professionnel revient au travail à un moment où l'employeur procède à des mises à pied ou à un licenciement général. C'est dans ce sens que se poursuivent les discussions, qui visent simplement à préciser et à clarifier ce qu'il faut entendre par les modifications proposées à ce sujet.

M. Nault: Cela me ramène encore une fois à la question des accidents et des maladies professionnels.

Dans le tout premier paragraphe de l'article 239.1(1) du projet de loi, on dit:

Sous réserve des règlements d'application de la présente section et du paragraphe (4), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

Si jamais on doute du bien-fondé de cet article en particulier, c'est que l'on sait bien que, dans le milieu de travail, les employés font l'objet de mesures disciplinaires pour des raisons liées à un accident professionnel. Il est presque impossible, à toutes fins utiles, de le prouver, mais cela se produit fréquemment et c'est une question qui revient invariablement lorsqu'il est question de négocier une nouvelle convention collective.

L'article en question ne permet manifestement pas de régler ce problème. On veut peut-être éviter que cela se produise, mais, de toute évidence, les règlements d'application, quels qu'ils soient, ne pourront pas y remédier.

Mme Godmer: Si j'ai bien compris le cas hypothétique que vous nous avez présenté tout à l'heure, ce qui se produit dans les milieux de travail auxquels vous vous intéressez... c'est que les employés font l'objet de mesures disciplinaires en raison, non pas d'un accident professionnel, mais de ce qui a conduit à l'accident en question.

[Text]

Part III of the code deals with the entitlements and the obligations, and definitely if an employer stated that you are being dismissed or demoted because you were hurt or because you became ill, we would certainly deal with it with all the latitude that we have at our disposal. I believe you would agree that that is not what is being stated.

When that matter is a question of the safety of work practices and adherence to safe work practices, those matters are dealt with under part II of the Canada Labour Code, not under part III.

Mr. Nault: Let me use an example then, and one that's much more difficult to deal with. Are you suggesting that if someone is an alcoholic, which is an illness, that under this particular clause that individual now would have protection as far as the ability for the employer to fire that person? What happens now of course under our particular rules in the railway. . .there is such a thing as Rule "G". Rule "G" is if you are caught drinking on the job, etc., you are dismissed. It's a dismissible offence.

Ms Langan: Rule "G" means God?

Mr. Nault: Yes, Rule "G" means God.

Ms Godmer: This clause doesn't look at why you got injured. This clause just says a person is sick, a person has a work-related illness or injury, and if that is the case, then these are the entitlements of that person, these are the obligations of the employer.

Nowhere in part III does it question how it happened or why it happened. Therefore, part III poses no judgment on either the person injured or the employer.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: There are two things I would like to cover.

The first one is going back again to those sections on page 27 under Deductions. Under the clause under regulations, proposed subsection 254.1(4), it states:

The Governor in Council may make regulations prescribing deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted in this section.

Does that preclude in any way the ability to make regulations in the section above? If it doesn't, it's very poorly worded because it infers that.

• 1105

Ms Godmer: I would have to refer to our legal counsel. I really don't know what the answer is to that.

Ms Langan: Perhaps we could ask the opinion of legal counsel of the committee.

Ms Godmer: We also have our legal counsel here.

Ms Langan: Okay.

Ms Godmer: If you would give me a second. . .

Ms Langan: Sure.

Ms Godmer: Our legal counsel informs us that proposed subsection 254.1(4), "The Governor in Council may make regulations prescribing deductions", does not limit us to making changes to what's on top. In other words, we could do so.

[Translation]

La partie III du code traite des droits et des obligations. Si l'employeur disait à l'employé qu'il le renvoie ou qu'il le rétrograde en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, il ne fait aucun doute que nous interviendrions avec toute la latitude qui nous est donnée à cet égard. Vous conviendrez toutefois avec moi qu'il ne s'agit pas de cela.

Quand il s'agit des normes et des pratiques en matière de sécurité au travail, c'est, non pas la partie III, mais la partie II du Code canadien du travail qui s'applique.

M. Nault: Permettez-moi alors de vous citer un autre cas, qu'il est beaucoup plus difficile de régler. Dois-je comprendre, d'après ce que vous dites, que l'employé qui souffre d'alcoolisme, l'alcoolisme étant considéré comme une maladie, aurait dorénavant droit à une certaine protection en vertu de cet article, pour ce qui est d'être congédié par son employeur? À l'heure actuelle, bien sûr, en vertu des règles particulières qui s'appliquent à l'industrie ferroviaire. . . il existe ce que l'on appelle la Règle «D». Cette règle stipule que quiconque est pris en faute, notamment pour avoir consommé de l'alcool au travail, est renvoyé. C'est une infraction punissable par le renvoi.

Mme Langan: La lettre «D» signifie Dieu?

M. Nault: En effet, la lettre «D» signifie Dieu.

Mme Godmer: Cet article ne traite pas des causes de l'accident. Il précise simplement quels sont les droits de la personne qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels et quelles sont les obligations de l'employeur à son égard.

Nulle part dans la partie III est-il question de savoir comment ni pourquoi l'accident s'est produit. Par conséquent, la partie III ne porte pas de jugement ni sur l'employé blessé ni sur l'employeur.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Je veux aborder deux questions.

La première nous ramène aux articles de la page 27 qui traitent des retenues. Dans la disposition sur les règlements, c'est-à-dire le paragraphe 254.1(4) du projet de loi, on dit:

Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues.

Cette disposition diminue-t-elle de quelque façon le pouvoir de prendre des règlements en vertu de la disposition qui précède? Sinon, c'est très mal écrit parce que c'est ce que cela semble dire.

Mme Godmer: Il faudrait que je pose la question à notre conseiller juridique. Je ne sais vraiment pas quoi vous répondre.

Mme Langan: Nous pourrions peut-être demander l'avis de notre propre conseiller juridique.

Mme Godmer: Notre conseiller juridique est aussi dans la salle.

Mme Langan: Très bien.

Mme Godmer: Si vous voulez bien me donner une seconde. . .

Mme Langan: Bien sûr.

Mme Godmer: D'après notre conseiller juridique, la disposition 254.1(4), «Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les autres retenues», n'est pas limitative. En d'autres termes, elle vise aussi les paragraphes précédents.

[Texte]

Ms Langan: I wonder, if that's the case, if it could be clarified by saying: "The employer is permitted to make, in this section, and in addition to those permitted by this section", just so that it's clear. It's not clear the way it's worded right now. It's a housekeeping type of amendment.

Ms Godmer: It says:

may make regulations prescribing deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted in this section.

So you could make more—

Ms Langan: Yes.

Ms Godmer: I think "in addition to" states that you could have all of those stated above as well. You could make regulations adding to those.

Ms Langan: Mr. Chairman, could we seek advice of our legal counsel for the committee?

Ms Djénane Boulad (Legislative Counsel, Legislative Counsel Office, House of Commons): Subsection 254.1(4), in my opinion, does not permit the Governor in Council to make regulations in regard to paragraph (c) or (d). . .providing regulations for reimbursements of over payments of wages.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Il faut que je m'absente pour aller à un autre comité où je dois témoigner. J'ai déposé une motion visant à verser un salaire à la femme qui demeure au foyer, et il faut que j'aie en débattre durant 15 minutes. Je serai de retour dans 15 minutes.

Mr. Nault: We'll still be here.

The Chairman: Ms Langan, approximately how much longer are you going to be there? Is this the last question?

Ms Langan: No. I said I had two. . .I have one more after this. There is another clause that I want to inquire about, Mr. Chairman.

Ms Godmer: I'm sorry, but all I can say is that our legal staff's opinion is that we could make deductions. We could, by regulation, add to the kind of deductions that could be made, or make regulations prescribing deductions.

I'm not sure I understand, Ms Langan, what exactly is the nature of the kind of regulations you would like to see covered here.

Ms Langan: Well, we were discussing earlier paragraphs (c), (d) and (e)—

Ms Godmer: Yes.

Ms Langan: —the possibility of having a regulation, for example, that would say how much, how fast. Legal counsel to the committee feels that subsection 254.1(4) precludes there being regulations under paragraphs (c), (d) and (e).

If I can paraphrase, and she can correct me if I'm wrong, having this subsection (4) on regulations infers that the only regulations under this section that can be made are to prescribe further deductions that an employer is permitted to make.

Ms Godmer: Paragraph (e) refers to "other amounts prescribed by regulation". These regulations have not yet been made.

[Traduction]

Mme Langan: Dans ce cas, ne serait-il pas plus clair de dire: «Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire d'autres retenues. . .». Le texte actuel n'est pas assez clair. C'est une question de détail.

Mme Godmer: Ce paragraphe dit:

peut, par règlement, prévoir les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues.

Il est donc possible d'ajouter. . .

Mme Langan: Oui.

Mme Godmer: Je crois que ce paragraphe permet de prescrire d'autres retenues que celles citées plus haut.

Mme Langan: Monsieur le président, pourrions-nous demander l'avis de notre propre conseiller juridique?

Mme Djénane Boulad (conseillère législative, Bureau des conseillers législatifs, Chambre des communes): À mon avis, le paragraphe 254.1(4) n'autorise pas le gouverneur en conseil de prescrire par règlement d'autres retenues comme celles prévues aux alinéas c) ou d).

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, on a point of order. I have to go to another committee. I have tabled a motion for homemakers' wages and I have to speak to it for 15 minutes. I will be back in 15 minutes.

M. Nault: Nous serons encore là.

Le président: Madame Langan, encore combien de temps vous faut-il à peu près? C'est votre dernière question?

Mme Langan: Non. J'ai dit que j'en avais deux. . . J'en ai encore une autre après celle-ci. J'ai des questions à poser au sujet d'un autre article, monsieur le président.

Mme Godmer: Je m'excuse, mais notre personnel juridique continue à penser que ce paragraphe nous autorise à faire d'autres retenues. Nous pouvons, par règlement, allonger la liste des retenues autorisées.

Madame Langan, je ne suis pas sûre de comprendre exactement de quel genre de règlement vous voulez parler.

Mme Langan: Nous avons discuté tout à l'heure des alinéas c), d) et e). . .

Mme Godmer: Oui.

Mme Langan: . . .de la possibilité de prescrire par règlement, par exemple, le montant ou les délais de ces retenues. Notre conseillère juridique semble penser que le paragraphe 254.1(4) exclut les alinéas c), d) et e).

Si j'ai bien compris—si je me trompe, n'hésitez pas à me le dire—le paragraphe (4) autorise uniquement, par règlement, la prescription d'autres retenues pouvant être faites par l'employeur.

Mme Godmer: L'alinéa e) dit «les autres sommes prévues par règlement». Ces règlements n'existent pas encore.

[Text]

Ms Langan: I'm sorry. . . (c) and (d).

• 1110

Ms Godmer: So if we prescribed things there, again it would be by regulation. I don't see how subsection (4) can prevent paragraph (e), which says you can do so.

As to paragraph (c), these are amounts authorized in writing by the employee. I doubt that we would want to make regulations telling an employee what on earth he or she may wish to authorize. It could conceivably happen in the future.

Ms Langan: It could.

Ms Godmer: But right now—thinking was that the employee wishes this deduction to be made.

Ms Langan: Let's just talk about paragraph (d) then.

Ms Godmer: All right, paragraph (d), "overpayments of wages by the employer". Subsection (4) says "may make regulations prescribing deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted". I believe perhaps the point is that the regulation could not address how the deduction is made. Is that the point?

Ms Langan: Perhaps you could have a dialogue *en français*. It might be easier for the—

The Chairman: For the sake of getting on with the business, could we have this point clarified later between the two—

Ms Langan: If we're going to go into clause by clause, I think we need to have it clarified now.

The Chairman: We could bring it up at clause by clause, at that time when they've clarified the situation.

Ms Langan: When are they going to have an opportunity to do that?

The Chairman: Whenever they get together. They can get back there right now.

Ms Langan: Well, all right, I'll go on to the next thing, but I'm not sure that we've clarified this point.

Ms Godmer: If I understood clearly, subsection 254.1(4), "The Governor in Council may make regulations", does not empower us to make regulations that would limit the amount of deduction to be made.

Ms Langan: That's my question.

Ms Godmer: That was your point?

Ms Langan: My concern.

Ms Godmer: Okay. It doesn't do it; subsection (4) does not empower us to do that.

Ms Langan: It doesn't empower you to do it. Does it limit you to do it?

Ms Godmer: No. It means we cannot make a regulation saying that.

Ms Langan: That was my concern. And my concern is correct that because of subsection (4)—

[Translation]

Mme Langan: Je m'excuse. . . c) et d).

Mme Godmer: Donc si nous prévoyons d'autres retenues, elles seraient prescrites par règlement. Je ne vois pas comment le paragraphe (4) peut exclure l'alinéa e).

Quant à l'alinéa c), il s'agit des retenues que l'employé autorise par écrit. Je ne vois pas comment nous voudrions prescrire par règlement à un employé le genre de retenues qu'il veut bien autoriser. Cela arrivera peut-être un jour.

Mme Langan: Pourquoi pas?

Mme Godmer: Mais pour le moment. . . il s'agit des retenues autorisées par l'employé.

Mme Langan: Bon, dans ce cas, occupons nous de l'alinéa d).

Mme Godmer: Très bien, l'alinéa d), «les sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire». Le paragraphe (4) dit «peut, par règlement, prévoir les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues.» C'est peut-être parce que le règlement ne pourrait pas fixer les modalités de la retenue? C'est cela qui vous gêne?

Mme Langan: Nous pourrions peut-être avoir un dialogue **en français*. Ce serait peut-être plus facile pour. . .

Le président: Nos conseillers juridiques ne pourraient-ils pas discuter plus tard entre-eux de cette question pour que nous puissions avancer. . .

Mme Langan: Il faut que ce point soit éclairci avant de passer à l'étude article par article.

Le président: Nous pourrions y revenir lors de l'étude, article par article, car alors ils auront certainement trouvé une solution.

Mme Langan: Quand vont-ils pouvoir le faire?

Le président: Quand ils le voudront. Ils peuvent en discuter maintenant.

Mme Langan: Très bien, je passe à ma deuxième question mais je ne suis pas sûre que nous ayons réglé la précédente.

Mme Godmer: Si j'ai bien compris, le paragraphe 254.1(4), «le gouverneur en conseil peut, par règlement,» ne nous donne pas le pouvoir de prescrire par règlement le montant des retenues.

Mme Langan: C'est justement là ma question.

Mme Godmer: Vraiment?

Mme Langan: C'est ce que je voulais savoir.

Mme Godmer: Très bien. C'est non, alors; le paragraphe (4) ne nous donne pas ce pouvoir.

Mme Langan: Il ne vous donne pas ce pouvoir. Est-ce que c'est une contrainte?

Mme Godmer: Non. Cela veut dire que nous ne puissions pas fixer le montant par règlement.

Mme Langan: C'est ce que je me demandais et j'avais raison de me le demander car le paragraphe (4). . .

[Texte]

Ms Godmer: Your concern is correct, yes. Subsection (4) does not give us the authority to do that.

Ms Langan: Was that the intention, to limit the ability to make regulations under paragraph (d) by putting—I'm sure it wasn't the intent.

Ms Godmer: No, definitely not. It was not an intention to do that. It was an issue that did not come up in discussion or deliberation.

Ms Langan: Or that didn't get picked up on. Are we back again to a situation where we don't have the authority to agree to word this correctly, to make this workable?

Ms Godmer: Well, that is not my decision to make.

Ms Langan: So it's up to me again to go to the minister.

Ms Godmer: I presume so, yes.

Ms Langan: Okay. Thank you.

The other point that I wanted to raise, Mr. Chairman, was the Public Service Staff Relations Act amendment, as well as part one of this document under the Canada Labour Code.

I've talked to a number of industrial relations specialists—

Ms Godmer: Questions dealing with part one will be dealt with by Debra Robinson.

Ms Langan: All right. I'd like to deal with them simultaneously, because their wording is exactly the same.

With regard to the Canada Labour Code, in talking to a number of labour relations specialists, who are specialists in the private sector, they've all expressed grave concern about the intent of that section, the early intervention or the ability to intervene as soon as notice to bargain has taken place. They all feel that the impetus—certainly when Minister Andre was here, he indicated that he did indeed generate it.

I regret that I didn't ask him this question: how many years of labour-relations experience do you have? From the opinion that was expressed to me, it totally messes up the collective bargaining process, or has the potential to do so in the private sector. We heard Ian Deans, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, say that clause 42 is totally unworkable in the public sector.

• 1115

I guess I'd like to ask somebody who is a specialist in the department, how she sees it working.

Ms Debra Robinson (Director, Legislative and Special Projects, Department of Labour): The provision itself is identical to what is in the Ontario and B.C. codes—

Ms Langan: No, it's not.

Ms Robinson: —with one exception, as you've mentioned, which is the timing of the possible ordering of a vote.

In the Ontario and B.C. legislation, in both of them, any time before the commencement of a strike or a lockout, and that includes any time after notice to bargain is given, the employer may require that a vote be taken. This is something that is not in the federal legislation; it is not being proposed.

[Traduction]

Mme Godmer: Vous aviez raison, en effet. Le paragraphe (4) ne nous donne pas ce pouvoir.

Mme Langan: L'intention était-elle vraiment de limiter les prescriptions par règlement concernant l'alinéa d) en ajoutant. . . Je suis sûre que ce n'est pas l'intention.

Mme Godmer: Absolument pas. Ce n'était pas du tout l'intention. Cette question n'a pas été abordée pendant nos discussions ou nos réflexions.

Mme Langan: Ou n'a pas été soulevée. Est-ce qu'encore une fois nous ne pouvons rien faire pour rendre ce texte plus compréhensible?

Mme Godmer: Ce n'est pas à moi d'en décider.

Mme Langan: C'est donc encore une fois à moi d'aller voir le ministre.

Mme Godmer: Je le suppose.

Mme Langan: D'accord. Merci.

Mon autre question, monsieur le président, a trait à la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ainsi que la première partie de ce document concernant le Code canadien du travail.

J'ai parlé à un certain nombre de spécialistes des relations de travail. . .

Mme Godmer: C'est Debra Robinson qui devra s'occuper des questions concernant la première partie.

Mme Langan: Très bien. Je tiens à discuter des deux simultanément, vu que leur libellé soit exactement le même.

Tous les spécialistes des relations de travail dans le secteur privé que j'ai consultés m'ont dit trouver très inquiétant que le ministre puisse désormais intervenir dès qu'un avis de négociation collective aura été déposé. Ils craignent tous. . . et il est certain que le ministre, M. André, a dit ici-même que c'est lui qui avait proposé le libellé.

Je regrette de ne pas lui avoir demandé combien d'années d'expérience de relations de travail il avait. D'après ces spécialistes—là, cela risque de saboter complètement les négociations collectives dans le secteur privé. Ian Deans, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, nous a dit que l'article 42 était totalement inapplicable dans le secteur public.

Il faudrait qu'un spécialiste du ministère nous explique son application, alors.

Mme Debra Robinson (directrice, Projets législatifs et spéciaux, ministère du Travail): Cette disposition est identique à celle qui figure dans les codes de l'Ontario et de Colombie-britannique. . .

Mme Langan: Non, ce n'est pas vrai.

Mme Robinson: . . . à une exception près, comme vous l'avez mentionné, soit les délais dans lesquels le scrutin peut être ordonné.

Les lois de l'Ontario et de la Colombie-britannique prévoient que l'employeur peut ordonner un scrutin à tout moment avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, c'est-à-dire n'importe quand après le dépôt de l'avis de négociation collective. C'est une disposition qui n'existe pas dans la loi fédérale; nous ne la proposons donc pas.

[Text]

Ms Langan: The question I asked, however, is—

Ms Robinson: Well, I'm just explaining the timing issue. In the legislation that exists in Ontario and in British Columbia, any time after notice to bargain is given, the employer has an absolute right to require a vote.

The minister's discretion—well, I could read you the section in the Ontario legislation, section 40. Section 40 says:

Before or after the commencement of a strike or lock-out, the employer of the employees in the affected bargaining unit may request that a vote of such employees be taken as to the acceptance or rejection of the offer of the employer last received by the trade union in respect of all matters remaining in dispute between the parties.

Ms Langan: The employer or the employees, not the minister.

Ms Robinson: This is just the employer. It goes on to say: "And the minister shall, and in the construction industry the minister may," and then it goes on: "direct that a vote"—

So under the Ontario and B.C. codes, once bargaining starts, the employer has an absolute right to demand a vote.

Now, after a strike or a lockout, the minister may direct a vote.

Ms Langan: After a strike or a lockout.

Ms Robinson: Yes.

Ms Langan: So to say that this is the same as Ontario—Here, immediately upon commencement of bargaining, the minister now has the authority, which is quite different from Ontario.

Ms Robinson: As I said, the clause itself is identical except for the timing, but in the Ontario and the B.C. legislation, the employer has the right to require a vote before the commencement of the strike or a lockout. That is not provided for in this legislation.

In the federal legislation, there is no required vote. The minister has the discretion to order a vote, but there's no requirement that the minister order a vote.

Ms Langan: I'm just trying to find my notes on this, because I'm finding it very, very difficult to be told yet again that this is modelling the Ontario and B.C. labour code, because it's not. To give the minister the power to intervene immediately upon notice to bargain is quite different from those other two codes.

Ms Robinson: Well, the difference is that in the Ontario and the B.C. codes, the employer may require a vote.

Ms Langan: May request a vote.

Ms Robinson: Well, may request, but the minister is required, has no discretion. The minister must direct a vote at the request of an employer, and that can happen any time after notice to bargain is given.

Perhaps there is a bit of confusion on this point, because the—

• 1120

Mr. Shields (Athabasca): Maybe we should wait for Ms Langan to search for her notes, and pay attention to what we're talking—

[Translation]

Mme Langan: Oui, mais je vous ai demandé. . .

Mme Robinson: Je vous explique d'abord le fonctionnement. Les lois de l'Ontario et de la Colombie-britannique prévoient qu'à tout moment après le dépôt de l'avis de négociation collective, l'employeur a le droit absolu de requérir un scrutin.

Le ministre a le pouvoir discrétionnaire. . . je vais vous lire l'article pertinent de la loi de l'Ontario. Il s'agit de l'article 40, qui dit ceci:

avant ou après le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur peut demander de soumettre par voie de vote aux employés de l'unité de négociation visée, la dernière offre qu'il a faite aux syndicats sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties.

Mme Langan: L'employeur ou les employés et non pas le ministre.

Mme Robinson: Il s'agit uniquement de l'employeur. Puis: «Et le ministre doit»—dans l'industrie du bâtiment—«le ministre peut», et puis plus loin «ordonner un scrutin».

Une fois les négociations commencées, les codes de l'Ontario et de Colombie-britannique donnent donc à l'employeur le droit absolu d'exiger un scrutin.

Après une grève ou un lock-out, le ministre peut ordonner un scrutin.

Mme Langan: Après une grève ou un lock-out.

Mme Robinson: Oui.

Mme Langan: Donc, dire que c'est la même chose en Ontario. . . Dans le cas qui nous intéresse, dès que les négociations auront commencé, le ministre aura désormais ce pouvoir. C'est très différent de ce qui se passe en Ontario.

Mme Robinson: Comme je vous l'ai dit, cette disposition est identique à l'exception des délais, mais il reste que les lois de l'Ontario et de la Colombie-britannique donnent à l'employeur le droit de demander un scrutin avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out. C'est ce que prévoient ces lois.

La loi fédérale ne prescrit pas de scrutin. Le ministre a le pouvoir d'ordonner un scrutin, mais rien ne l'y oblige.

Mme Langan: J'essaie de retrouver mes notes car j'ai beaucoup de mal à accepter qu'on me cite encore une fois l'exemple des codes de l'Ontario et de la Colombie-britannique alors que ce n'est pas vrai. Dans ces deux autres codes, le ministre n'a pas le pouvoir d'intervenir immédiatement après le dépôt d'avis de négociation.

Mme Robinson: Dans les codes de l'Ontario et de Colombie-britannique l'employeur peut requérir un scrutin.

Mme Langan: Peut demander un scrutin.

Mme Robinson: Il peut le demander, mais le ministre lui est requis et n'a pas de latitude. Si l'employeur lui demande d'ordonner un scrutin, il n'a pas le choix et cela peut arriver à tout moment après le dépôt de l'avis de négociation.

Il y a peut-être une petite confusion à ce sujet à cause. . .

M. Shields (Athabasca): Nous devrions peut-être attendre que Mme Langan ait retrouvé ses notes et prêter un peu plus attention à ce qui se passe. . .

[Texte]

Ms Langan: Please don't prejudge what I'm able to do here.

Mr. Shields: No, no, I'm just suggesting maybe we should wait until you have all your notes in place.

Ms Langan: I'll find it as she's speaking.

Mr. Shields: Let's wait.

Ms Langan: Okay. I've got it.

Ms Robinson: I think perhaps there could be some confusion, because when the committee's researcher did her paper on the legislation, and it was a very good paper, I believe that was when the bill was introduced in the House. Since then, there have been some modifications to the British Columbia legislation. They are not reflected in the paper because they were not in effect at that time. But I'd be pleased to go over what exactly is in that legislation.

Ms Langan: First of all, it's the commissioner of the Industrial Relations Council who then orders such a vote, not the minister, in British Columbia. Second, the act further allows that during a strike or a lock-out the commissioner may direct a secret ballot vote if he or she considers that it's in the public interest to do so.

The difference, and this is with reference to Bill 84, which is the new legislation in British Columbia, this clause is not in isolation of the rest of the Labour Code. This clause was worked out within the context of the whole code. The whole code was overhauled, not just dropping one clause in the middle of a code.

So I think it's important that we not try to use the argument that British Columbia is the same when we haven't overhauled the whole collective bargaining section of the Canada Labour Code.

In addition, in Ontario, it's after the commencement of a strike that the Minister of Labour may direct a vote.

Ms Robinson: But the minister must direct a vote before then if the employer requests it.

Ms Langan: Once—

The Chairman: Can we wrap this up, Ms Langan?

Ms Langan: Mr. Chairman, I can wrap it up, but we're not. . . This is probably the most contentious clause in the whole bill.

The Chairman: We can bring it up at clause by clause. I think that this has been discussed fairly at length during the attendance of the witnesses. You've made some good points, but we would like to move it along.

Ms Langan: Let's concentrate on the Public Service Staff Relations Act amendment, because the wording is the same. We had representation from the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, who unequivocally said that it's not workable.

Ms Robinson: I can only comment that—

Ms Langan: He has to administer it.

Mr. Shields: Mr. Chairman, what we're hearing here is an expert witness from the department, who is stating very clearly—

Ms Langan: She hasn't stated anything on the Public Service Staff Relations Act yet.

[Traduction]

Mme Langan: Je vous prie de ne pas préjuger de mes capacités.

M. Shields: Pas du tout, ce que je dis, c'est que nous devrions peut-être attendre que vous ayez retrouvé vos notes.

Mme Langan: Je peux les chercher tout en écoutant.

M. Shields: Attendons.

Mme Langan: Oh, voilà. Je les ai trouvées.

Mme Robinson: Il est possible qu'il y ait une petite confusion provoquée par le fait que votre attaché de recherche a rédigé son document, excellent document d'ailleurs, quand le projet de loi a été déposé à la Chambre, je crois. Depuis, certaines modifications ont été apportées à la loi de Colombie-Britannique. Son document n'en parle pas parce qu'elle n'existait pas quand elle l'a rédigé. Si vous voulez parler de la teneur exacte de cette loi, ce sera avec plaisir.

Mme Langan: Pour commencer, c'est le commissaire du Conseil des relations industrielles qui ordonne ce scrutin en Colombie-Britannique et non pas le ministre. Deuxièmement, la loi ajoute ceci: Pendant une grève ou un lock-out le commissaire peut ordonner un scrutin à bulletins secrets s'il estime que cela sert l'intérêt public.

La différence dans cette nouvelle loi de la Colombie-Britannique, donc le projet de loi 84, c'est que cet article n'est pas isolé du reste du code du travail. Cet article s'inscrit dans le contexte de l'ensemble du code. C'est tout le code qui a été révisé et non pas un seul article qui a été ajouté au milieu.

Il est donc important d'éviter de ne pas faire la comparaison avec la loi de Colombie-Britannique puisque dans notre cas il ne s'agit pas d'une révision de l'ensemble de la partie consacrée aux négociations collectives du Code canadien du travail.

En plus, en Ontario, c'est après le début d'une grève que le ministre du travail peut ordonner un scrutin.

Mme Robinson: Oui, mais le ministre peut ordonner un scrutin avant si l'employeur le lui demande.

Mme Langan: Si. . .

Le président: Pourrions-nous en finir, madame Langan?

Mme Langan: Monsieur le président, oui, mais nous ne sommes pas. . . C'est probablement l'article le plus litigieux de tout le projet de loi.

Le président: Nous pourrions y revenir lors de l'étude article par article. Je crois que nous en avons longuement discuté avec les témoins. Vous avez de bons arguments mais nous aimerions passer à autre chose.

Mme Langan: Passons à la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, alors, puisque c'est le même libellé. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique nous a dit carrément que c'était inapplicable.

Mme Robinson: Tout ce que je puis dire. . .

Mme Langan: C'est lui qui doit l'administrer.

M. Shields: Monsieur le président, c'est une spécialiste du ministère qui nous dit très clairement. . .

Mme Langan: Elle n'a encore rien dit sur la Loi des relations de travail dans la fonction publique.

[Text]

Mr. Shields: I'm saying—

The Chairman: Mr. Shields has the floor.

Mr. Shields: I wish we could hear her without her being interrupted. We have someone from the department. I would like to hear what the differences are in the legislation in Ontario and in the legislation in B.C., and without anyone interrupting. I would just like to hear it that way.

Ms Langan: If I might point out, you asked me to wrap that up. I've now moved to the Public Service Staff Relations Act—it is the same clause in a different act. I've asked a question about that and I would hope that the witness can respond.

The Chairman: Thank you. Proceed.

Ms Robinson: Mr. Deans did say that he felt that the legislation was not practicable in the public service, and it is quite possible that in certain circumstances it would not be practicable. I can only comment that any minister, in deciding whether or not to direct that a vote be held for the purpose of perhaps assisting in a settlement, would take all the circumstances into consideration and would not order a vote in circumstances where it was not practicable.

• 1125

I found Mr. Deans' testimony very interesting and the problems that he raised were looked at when this legislation was drafted. Certainly there would be some very practical problems involved in the directing or the holding of a vote in very large public service bargaining units.

However, there are other bargaining units in the public service that are quite small. In fact, some bargaining units may have only four or five people in the public service. There could be circumstances where it would be practical or workable.

Mr. Nault: That's not what this section says.

Ms Langan: First of all, Mr. Andre made it really clear that under the Canada Labour Code he was very clearly pointing at Canada Post.

By far and away, the majority of people under the Public Service Staff Relations Act are large units. I can't see our bringing in a great big mallet like this for little tiny bargaining units, because they could probably go on strike and most people wouldn't notice. This is not designed to deal with small units. This is designed to deal with the Public Service Alliance of Canada, PIPS, and the other majors under the Public Service Staff Relations Act.

I have a lot of concern about this. If the very person who has to administer the act says it's not workable, why would we be going ahead with it? I know it's not your decision to make, but—

Ms Robinson: I can only say that it may not be workable in some circumstances, but in other circumstances it could be workable. Certainly a minister who would direct a vote would take into account all those circumstances before going ahead and directing one.

[Translation]

M. Shields: Je dis. . .

Le président: M. Shields a la parole.

M. Shields: Il vaudrait mieux que nous l'entendions sans l'interrompre. Nous avons là un témoin du ministère. Je tiens à l'entendre nous expliquer les différences entre la loi de l'Ontario et la loi de la Colombie-Britannique sans la moindre interruption. Je tiens absolument à entendre ce qu'elle a à dire.

Mme Langan: Sauf votre respect, vous m'avez demandé d'en finir. Je suis passée à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. C'est le même article, mais dans une loi différente. J'ai posé une question et j'espère bien que le témoin pourra y répondre.

Le président: Très bien. Allez-y.

Mme Robinson: M. Deans a bien dit qu'à son avis, l'application de cette loi n'était pas applicable dans la fonction publique et il est tout à fait possible que dans certaines circonstances elle ne le soit pas. Tout ce que je puis dire, c'est que le ministre prendra sa décision en fonction des circonstances et qu'il est certain qu'il n'ordonnera pas de scrutin si les circonstances ne s'y prêtent pas.

J'ai trouvé le témoignage de M. Dean très intéressant, et l'on a tenu compte des problèmes qu'il a soulevés au moment de la rédaction de ce projet de loi-ci. Il est certain que la tenue obligatoire d'un vote dans des unités de négociation très importantes du secteur public poserait des problèmes d'ordre pratique.

La fonction publique compte toutefois d'autres unités de négociation qui sont très petites. En fait, certaines unités de négociation ne comptent que quatre ou cinq fonctionnaires. Dans certaines circonstances, cela pourrait donc être pratique ou faisable.

M. Nault: Ce n'est pas ce que dit cet article.

Mme Langan: Premièrement, M. André a bien dit qu'aux termes du Code canadien du travail il pointait du doigt Postes Canada.

L'immense majorité des fonctionnaires touchés par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique appartiennent à d'importantes unités de négociation. Je ne peux pas imaginer qu'on puisse imposer une disposition massue comme celle-ci à de minuscules unités de négociation dont les membres pourraient probablement se mettre en grève sans que personne ne le remarque. Non, cela ne vise pas les petites unités. Cela vise l'Alliance de la fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique et les autres grands syndicats touchés par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Cela m'inquiète énormément. Si la personne qui est chargée d'administrer la loi déclare elle-même qu'elle est inapplicable, à quoi bon l'adopter? Je sais que ce n'est pas à vous d'en décider, mais. . .

Mme Robinson: Je répondrai seulement qu'elle est peut-être inapplicable dans certaines circonstances, mais qu'elle pourrait l'être dans d'autres. Assurément, un ministre qui ordonnerait la tenue d'un vote tiendrait compte de toutes les circonstances avant de rendre sa décision.

[Texte]

Ms Langan: May I ask a specific question about the detail in this clause? Who would determine what issues are outstanding and what issues are dealt with under this clause in either milieu?

Ms Robison: The minister of course, before he would direct a vote, would have to be satisfied that there is an offer that has been given to the trade union that deals with all the issues in dispute.

I would say on that that very likely under part I of the code, the minister might already have had a conciliation officer involved, who would also be able to indicate whether there is an offer that deals with the issues. There would have to be an offer on the table that dealt with the issues.

If there are 200 issues on the table, the employer has, for example, given something on each issue. If the employer is not making an offer, the answer might be status quo on many of those issues.

To give you an example where the minister would not direct a vote would be... I am sure you are aware that in some collective bargaining the employer would want to insist on dealing with all the non-monetary issues before getting to the monetary issues. Under this provision the minister would not, for example, direct a vote where the only offer has been on the non-monetary issues and the employer's intention is to deal with that and then move on to the monetary at a later date. Everything would have to be dealt with before there would be a vote directed.

Ms Langan: But who's going to determine...? In proposed subsection 90.1(1), Vote on Employer's Offer, it states: «the bargaining agent in respect of all matters remaining in dispute between the parties, the Minister may». In other words, the minister may determine what he considers appropriate, designate, etc. Who is going to determine outstanding... «all matters remaining in dispute between the parties»? This also implies that what will be determined is all items that have been agreed to as well.

• 1130

I'll take you back to that other unhappy time. When the Canadian Union of Postal Workers in Canada Post, when CUPW went back to work, there was an agreement, which I was party to, between the Minister of Labour and the union about what had been settled. The minister responsible for Canada Post and Canada Post later said, no, that wasn't agreed to. This created a lot of bad will after the union had gone back—in fact, it had gone back much faster than the minister had requested in a step of goodwill, etc.

So it brings me back to determining who decides. Is it the minister responsible for Canada Post in this instance? Would it be the Minister of Labour? Or would it be a conciliation officer? There is not even a requirement in this clause that it go through all of those steps before it gets taken to the membership. The minister could say, or Canada Post could say, we're going to give you zero and two and we like the way everything else is—bang, the first time they exchange

[Traduction]

Mme Langan: Je voudrais poser une question précise au sujet de cette disposition. Qui déciderait quelles questions font toujours l'objet d'un différend et quelles questions seront réglées en appliquant cette disposition, de part et d'autres?

Mme Robison: Le ministre, bien sûr, avant d'ordonner la tenue d'un vote devra avoir acquis la conviction que l'on a présenté au syndicat une offre portant sur toutes les questions en litige.

J'ajoute que, très probablement, aux termes de la partie I du code, le ministre aurait déjà à ce moment-là demandé l'intervention d'un conciliateur, qu'il serait également en mesure de préciser si l'on a fait une offre qui porte effectivement sur toutes les questions en litige. Il faudrait que l'on ait présenté une offre portant sur toutes les questions.

S'il y a 200 questions en litige, l'employeur doit par exemple avoir proposé quelque chose pour chacune de ces questions. Si l'employeur ne fait pas d'offre, la solution retenue pourrait bien être le statu quo pour beaucoup des questions en suspens.

Je vais vous donner un exemple de cas où le ministre n'ordonnerait pas la tenue d'un vote. Vous n'ignorez pas que dans certaines négociations collectives, l'employeur insiste pour régler toutes les questions non monétaires avant de s'attaquer aux questions salariales. En vertu de cette disposition, le ministre n'ordonnerait pas la tenue d'un vote si la seule offre qui a été faite ne porte pas sur les questions non monétaires et si l'employeur a l'intention de régler tout cela avant de s'attaquer plus tard aux questions monétaires. Pour pouvoir ordonner la tenue d'un vote, il faudrait que l'on ait d'abord fait une offre globale.

Mme Langan: Mais qui va décider? Voici le texte proposé de l'alinéa 90.1(1), sous la rubrique scrutin sur les offres de l'employeur: «... à l'agent négociateur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties... le ministre peut». Autrement dit, le ministre peut décider ce qu'il juge approprié, convenable, etc. Qui va décider quelles sont les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties? On dit implicitement que le vote portera également sur toutes les questions sur lesquelles on s'est déjà entendu.

Je vous rappelle cet autre incident malheureux. Lorsque le Syndicat canadien des postiers a ordonné le retour au travail à Postes Canada, il y avait une entente, à laquelle j'étais partie, entre le ministre du Travail et le syndicat, au sujet de ce qui avait été réglé. Le ministre responsable de Postes Canada et les dirigeants de Postes Canada ont nié par la suite qu'il y ait eu entente. Cela a créé du ressentiment, après le retour au travail, surtout que les syndiqués étaient rentrés au travail beaucoup plus rapidement que le ministre ne l'avait exigé, dans un geste de bonne volonté.

Cela me ramène donc à la question de savoir qui va décider. Serait-ce le ministre responsable de Postes Canada, dans le cas que je viens de citer? Serait-ce le ministre du Travail? Ou bien un agent de conciliation? On n'exige même pas que l'on passe par toutes ces étapes avant de s'adresser aux syndiqués. Le ministre ou les dirigeants de Postes Canada pourrait dire, dès la première rencontre, on va vous donner zéro et deux et tout le reste nous convient et vous allez demander à vos membres de

[Text]

proposals—and we want you to take it to your membership. Now, that's one facet of it. Who determines if they've gone beyond that, if there'd been things agreed to?

Second, once they go to a vote, if the workers reject it, where does the employer go? In the case of the public sector, where does Treasury Board go? They've given their last offer and the workers have rejected it. What do we do now? There's nowhere to move.

Ms Robinson: In terms of the offer itself, I would say, yes, the minister would have to be satisfied that it is an offer that deals with all the outstanding issues. Now, certainly the offer at that point would have to be something in writing, so that the members or the employees would have something to vote on. I think that in itself could avoid some of the problems that arise where things are discussed verbally.

It would have to be an offer that was given to the union and most likely it would have to be in writing. I can't imagine that the employees would be asked to vote on something that was verbal. That could resolve some of those problems.

Ms Langan: There's no provision in here for anything being in writing. In fact, in the past, it wasn't in writing. It was and it wasn't; some of it was, some of it wasn't. Some was goodwill, etc. So if you're trying to get around that problem, it hasn't been addressed by this.

Ms Robinson: Well, I'm sure the minister would not direct the holding of a vote if the minister was not satisfied that there was an offer that was capable of being voted upon. If the members do not feel the offer is clear enough, or is acceptable, they will reject it, no doubt.

In the example you gave, if the employer came along and said, our offer is zero and two and everything else stays the same, that's a fairly clear offer.

Ms Langan: That's an easy one.

Ms Robinson: The employees can either accept or reject it.

Ms Langan: But we had the circumstance with Canada Post where some of the things were in writing, some of them were agreed to and the language wasn't drafted yet. Some of it was signed off; some of it wasn't. But each party had a different understanding of what had been agreed to and what was outstanding. So who becomes the adjudicator when that happens?

Ms Robinson: I can only suggest that the minister would take that into consideration when deciding whether to direct the holding of a vote. The other safeguard in the legislation is that the board or the body charged with conducting the vote could deal with any issues that arise. That would certainly be an issue if there were a dispute over the actual offer.

Ms Langan: Thank you.

[Translation]

voter là-dessus. C'est une possibilité. Maintenant, si on va plus loin, qui va décider s'il y a des points sur lesquels on s'est entendu?

Deuxièmement, une fois que l'on passe au vote, si les travailleurs rejettent l'offre, que fait l'employeur? Dans le cas du secteur public, que fait le Conseil du Trésor? Il a fait sa dernière offre et les employés l'ont rejetée. Qu'arrive-t-il ensuite? Il n'y a plus d'issue.

Mme Robinson: Pour ce qui est de l'offre elle-même, je répondrais que oui, le ministre doit en effet avoir acquis la conviction que l'offre porte sur toutes les questions qui restent en litige. Mais alors, il est certain qu'à ce point—là des négociations, l'offre doit être mise par écrit afin que les membres ou les employés puissent se prononcer en toute connaissance de cause. Je pense que cela en soi permettrait d'éviter les problèmes qui peuvent surgir quand il y a entente verbale.

Il faudrait que ce soit une offre qui a été remise en bonne et due forme au syndicat et, tout probablement, il faudra qu'elle soit couchée par écrit. Je ne peux pas imaginer que l'on demande aux employés de se prononcer sur une entente verbale. Cela permettrait de résoudre certains des problèmes que vous soulevez.

Mme Langan: Il n'est dit nulle part que cela doit être couché par écrit. En fait, dans le passé, ce n'était pas par écrit. Ou plutôt ça l'était en partie. Il y avait un élément de bonne foi, de bonne volonté. Donc, si ce que vous voulez faire, c'est contourner le problème, vous ne pourrez y arriver, en raison de cette disposition—là.

Mme Robinson: Eh bien, je suis sûre que le ministre n'ordonnerait pas la tenue d'un vote s'il n'avait pas la conviction qu'il existe une offre susceptible de faire l'objet d'un vote. Si les syndiqués estiment que l'offre n'est pas claire ou qu'elle est inacceptable, ils la rejeteront, indubitablement.

Dans l'exemple que vous donnez, si l'employeur disait qu'il offre zéro et deux et que tout le reste demeurerait inchangé, il me semble que c'est une offre assez claire.

Mme Langan: C'est facile à dire.

Mme Robinson: Les employés peuvent accepter ou refuser cette offre.

Mme Langan: Oui, mais il y a eu a Postes Canada des cas où l'offre n'était qu'en partie écrite; elle comportait une entente verbale qui n'était pas encore couchée sur papier. Certains éléments avaient été acceptés, d'autres pas. Or, chaque partie avait une interprétation différente de ce qui avait été convenu et de ce qui était en litige. En pareil cas, qui fait fonction d'arbitre, alors?

Mme Robinson: Le ministre en tiendrait compte au moment de décider s'il doit ou non ordonner la tenue d'un vote. Par ailleurs, le projet de loi comporte une autre garantie, à savoir que le Conseil ou l'organisme chargé de la tenue du vote pourrait trancher en cas de contestation. Si l'on ne s'entendait pas sur la teneur de l'offre, cela pourrait assurément s'appliquer.

Mme Langan: Merci.

• 1135

Mr. Nault: Mr. Chairman, it is my understanding that during the process of the vote itself, if a strike is already going on, the employees can continue to strike until a vote is taken. Am I correct?

M. Nault: Monsieur le président, si je comprends bien durant la procédure de vote même, si la grève est déjà en cours, les employés peuvent rester en grève jusqu'à la fin du vote, est-ce bien cela?

[Texte]

Ms Robinson: Yes, that is correct.

Mr. Nault: Our understanding, in talking to Mr. Deans, is because of the complexities of negotiation with large unions, the vote itself could take up to a couple of months to put together. Does that mean, then, because of this legislation and if there is already a vote in progress on the last offer, that the union and company in the private sector or the public service in the public sector... would not be able to resolve their differences until after the vote is taken?

Ms Robinson: There would be nothing in this legislation that would prevent the parties from coming to an agreement at any time, even if there were to be a directed vote. If the parties were to come to an agreement, then—

Mr. Nault: That is not what I am asking. What I am saying is because there is already a vote on the last offer in progress—and of course what you have done then is you have basically tied the hands of the union executive from going to the table to negotiate past that last offer until the vote is taken—if the vote takes up to a couple of months, we could literally have them on strike for a couple of months unless we as Parliament legislated them back to work. Is that not a possibility under this particular piece of legislation?

If Mr. Deans is correct, and I am assuming he knows what he is talking about, it could be that complicated. The stack of offers is that thick and you have to send that to 200,000 employees, and by the time they get it, which is going to take a considerable amount of time by mail, and by the time you figure out the ballot process and it is returned and tabulated, it could take a few months.

I am quite concerned that what you are doing is making it worse than it already is by tying the hands of the negotiators, who say, until we have this resolved, there is no sense in our having a discussion. Then they are literally on strike for months. Is that not a possible scenario under this?

Ms Robinson: I suppose it is a possible scenario, but once again I can only assume that a minister, before directing that a vote be conducted, would take into consideration the complexity of the procedures and would have a fairly good idea of how long a vote would take to be conducted, would take that into consideration, and would weigh that in determining whether a vote would be directed or not.

Mr. Nault: That is my point. So then in essence we do not know how long a vote is going to take because it has never been tried at the federal level with large unions. The only time this has been attempted, and we keep using this example, is the TTC in the province of Ontario, which is a fairly small workforce, and so we have no idea of how this will function in practical terms until we have tested it. Has it been done in any jurisdiction besides the few provinces we are talking about? Are there any countries in the world that use this particular clause as a way of getting people back to work *en masse*, a workforce of 200,000 or 300,000 employees, that we can use as a guide? Is it done in England? Is it done in France? Is there anywhere else besides the provinces of Ontario and B.C.?

Ms Robinson: The collective bargaining systems in Europe are quite different from the North American model, so I have not done any research on that particular issue.

[Traduction]

Mme Robinson: Oui, c'est exact.

M. Nault: D'après ce que nous a dit M. Deans, il semble qu'en raison de la complexité des négociations collectives dans les grands syndicats, on peut avoir à compter jusqu'à deux mois pour organiser le vote. Cela signifie-t-il qu'avec cette loi, que dans le cas où il y a déjà un vote en cours sur la dernière offre, le syndicat et l'entreprise privée, ou la fonction publique, ne pourrait résoudre leurs différends, avant que le vote ne soit terminé?

Mme Robinson: Rien dans ce projet de loi n'empêche les parties de s'entendre, à n'importe quel moment, même si le ministre ordonne la tenue d'un scrutin. Si les parties arrivent à une entente, alors..

M. Nault: Là n'est pas la question. Je parlais du cas où il y a déjà un scrutin en cours sur la dernière offre. Vous auriez alors essentiellement lié les mains des dirigeants du syndicat en les empêchant de revenir à la table de négociation tant que le scrutin sur la dernière offre n'est pas terminé; si le scrutin prend deux mois, cela veut dire que les employés pourraient rester en grève deux mois, à moins que le Parlement ne légifère le retour au travail. N'est-ce pas là un scénario possible avec cette mesure législative?

Si on en croit M. Deans, et j'imagine qu'il sait de quoi il parle, cela pourrait effectivement être aussi compliqué. Il y a une énorme liasse d'offres qu'il faut envoyer à 200 000 employés, et avant qu'ils ne les reçoivent—par le courrier cela peut être très long—qu'on ne comprenne bien la méthode de scrutin, qu'on les renvoie et qu'on compte les bulletins, tout cela peut prendre quelques mois.

Je crains vraiment que vous n'aggravez encore la situation en liant les mains des négociateurs qui ne pourront plus reprendre les discussions tant que le scrutin n'aura pas été réglé. Ils pourraient littéralement faire grève pendant des mois. Est-ce que ce n'est pas là un scénario envisageable selon cette disposition?

Mme Robinson: J'imagine que le scénario est envisageable, mais je dois encore une fois présumer que le ministre, avant d'ordonner la tenue d'un scrutin, tiendra compte de la complexité des procédures et aura une assez bonne idée du temps qu'il faut pour tenir un scrutin, et qu'il en tiendra compte lorsqu'il devra décider s'il doit ou non en ordonner la tenue.

M. Nault: C'est exactement ce que je voulais dire. Nous ne savons pas vraiment combien de temps il faut pour tenir un scrutin puisque cela n'a jamais été fait à l'échelle fédérale, avec de grands syndicats, donc. Le seul exemple que nous ayons, et que nous citons sans cesse, est celui de la TTC, en Ontario, qui a relativement peu d'employés; par conséquent, nous ne savons pas vraiment comment cela fonctionnera tant que nous ne l'aurons pas mis à l'épreuve. La méthode a-t-elle déjà été appliquée ailleurs, en dehors des quelques provinces qui ont été mentionnées? Y a-t-il un pays au monde qui invoque un article de ce genre pour assurer un retour en masse au travail, touchant 200 000 ou 300 000 employés? Est-ce que cela se fait en Angleterre? En France? Cela se fait-il ailleurs qu'en Ontario et en Colombie-Britannique?

Mme Robinson: Les régimes de négociation collective en Europe sont très différents de ce que nous avons en Amérique du Nord, et je n'ai par conséquent fait aucune recherche sur cette question.

[Text]

As far as the Canadian experience is concerned, there are various kinds of vote provisions, as has been discussed here, in Ontario and B.C. as well as in Saskatchewan and Alberta. Of course, trade unions regularly hold votes among their membership and—

[Translation]

En ce qui concerne l'expérience au Canada, comme nous l'avons déjà dit, il existe différents types de dispositions concernant les scrutins en Ontario et en Colombie-Britannique ainsi qu'en Saskatchewan et en Alberta. Bien entendu, les syndicats organisent régulièrement des scrutins parmi leurs membres et. . .

• 1140

Mr. Nault: Yes. And the constitutions of most of these unions are worded in such a way that the vote is only taken after ratification or for the necessity of ratification of an offer that has been accepted. The reason for that is because then the offer becomes very clear. But what you're doing now is you're putting in a new mechanism that suggests we will enter into a negotiating period before the offer is clear in everyone's mind and before we've narrowed the offer to a point where it's workable.

I guess the question I'm asking is, has this particular new mechanism that we're putting into the collective bargaining process ever been attempted in a jurisdiction where there are large numbers of employees, such as we're talking about in the public service of 200,000 people, asking to vote on a particular offer? For example, it has not been done in the public service in British Columbia. It hasn't been done in the public service in Ontario. It has been done in limited terms for small groups of people, which is workable, I'm sure, and has been proven.

What I'm trying to find out is when we decided to stick this in the legislation, are we assured that this thing works, or are we just going to test it and find out that it's going to be no picnic to try to administer it or understand what the last offer is? Are you aware of any jurisdictions that have tried this?

Ms Robinson: Perhaps not in a bargaining unit as large as some of the public sector bargaining units. But as I mentioned before, there are smaller bargaining units, both under part I of the code and under the Public Service Staff Relations Act. I can only suggest that that would be one of the circumstances a minister would look at before directing a vote. I don't believe a minister would go ahead and direct a vote in a circumstance that would hinder as opposed to helping the possible resolution of a collective bargaining dispute.

Mr. Nault: The clause, of course, is one that deals with public interest. My attitude is that in the public interest it is much more efficient, cleaner, and acceptable to have back-to-work legislation even though it's very difficult to deal with that as individual members of Parliament because of the effects on your constituents. At least it's a tested and known way of doing business. But now you're entering into a process where the minister will decide that there is a public interest out there as it relates to a particular union that's on strike. I would assume that he would not do it unless somebody was on strike, because as long as everybody's working they can negotiate to their heart's content. So I would assume the minister would only use this during the strike process. And then, of course, the minister would be looking at a mechanism that would deal with resolving the issue.

M. Nault: Oui, et les constitutions de la plupart des syndicats prévoient que le scrutin n'aura lieu qu'après la ratification, ou aux fins de la ratification, d'une offre qui a été acceptée. Et ce, parce que l'offre est alors claire et nette. Vous introduisez ici un nouveau mécanisme, par lequel vous suggérez d'entamer des négociations avant que l'offre ne soit bien comprise de tous et n'ait été suffisamment précisée pour être utilisable.

Ce que je voudrais savoir, c'est si ce type de mécanisme que nous introduisons dans le processus de négociation collective, et par lequel nous demandons à un très grand nombre d'employés, comme les 200 000 de la fonction publique, de voter sur une offre particulière, a déjà été utilisé ailleurs? Par exemple, on ne s'en est jamais servi dans la fonction publique de la Colombie-britannique, ni dans celle de l'Ontario. La méthode a été utilisée de façon limitée pour des petits effectifs, où cela fonctionne très bien, j'en suis sûr, et cela a d'ailleurs été démontré.

Ce que je veux savoir c'est si, lorsque nous avons décidé d'introduire cette disposition dans la loi, nous l'avons fait sachant que la méthode fonctionne, ou bien, si nous avons décidé de faire un essai nous avons pu nous rendre compte ensuite qu'il ne sera pas facile d'administrer le processus ou de comprendre en quoi consiste la dernière offre? Savez-vous si cela a été essayé ailleurs?

Mme Robinson: Peut-être pas avec des unités de négociation aussi importantes que certaines unités du secteur public. Mais, comme je l'ai déjà dit, cela s'applique aussi à des unités de négociation plus modestes, tant aux termes de la partie I du code et de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Je ne puis que présumer que ce serait là une des circonstances dont un ministre tiendrait compte avant d'ordonner la tenue d'un scrutin. Je ne crois pas qu'un ministre donnerait un tel ordre si cela devait avoir pour effet de contrecarrer, au lieu de faciliter une éventuelle résolution du différend dans la négociation.

M. Nault: L'article est bien entendu un article d'intérêt public. Selon moi, il est beaucoup plus efficace, net et acceptable, dans l'intérêt public, de voter une loi de retour au travail, même si cela est extrêmement difficile du point de vue des députés, en raison des conséquences que cela peut avoir sur leurs commettants. Mais, c'est tout au moins une méthode éprouvée. Or, on s'engage maintenant sur une voie où le ministre décidera que la grève d'un syndicat donné est contraire à l'intérêt public. J'imagine qu'il n'interviendrait pas à moins qu'il n'y ait grève, car tant que tout le monde travaille, on peut s'en donner à coeur joie dans les négociations. J'imagine donc que le ministre n'invoquerait cet article qu'en cas de grève. Et c'est alors, bien sûr, qu'il chercherait un moyen de résoudre le problème.

[Texte]

The only way I can see this offer ever working is if the employees suggest that their union is not representing them to the best of its ability. Otherwise, why would you have a vote on the last offer if you know that all the employees agree with their executive?

Ms Robinson: I think we're perhaps heading a bit into policy issues that I'm not really in a position to answer.

Mr. Shields: Mr. Chairman, we're going into a debate on policy. We're correct here. If you're talking about an amendment, then put an amendment. I know where my friend is leading.

The Acting Chairman (Mr. Chadwick): We have to have the questions answered, Jack, and that's what—

Mr. Shields: But those aren't questions, those are policy things. I could paint all sorts of scenarios in answer to the question just put. I could very easily say that we'll put in back-to-work legislation and then give the opportunity to the employees to vote on the last offer, or a limited time. I find it difficult when the union can find—

Ms Langan: That's not a point of order.

The Acting Chairman (Mr. Chadwick): Is that a point of order, because we have a list here? Do you want to be on the list, Jack?

Mr. Shields: No, I don't want to be on the list. We're just dragging time out here. This is supposed to be clause-by-clause study.

The Acting Chairman (Mr. Chadwick): Bob, has your question been answered?

Mr. Nault: Yes. It—

• 1145

The Acting Chairman (Mr. Chadwick): Then we can move on to—

Mr. Nault: Yes, Harry, I'm done. I want to suggest to Jack that I wasn't intending to drag it on or get into a debate. I know that's difficult for the staff. I just wanted to know, during research of this particular clause, if you found anywhere in the G-7 countries, the jurisdictions that we seem very familiar with, that this mechanism has been used with a large union and has been workable and effective. That's all I wanted to know. My assumption of the answer is that you're not aware of that in any of those jurisdictions.

Ms Robinson: No.

On the other subject, I can only say that this is simply adding a mechanism; it's not replacing, necessarily. Obviously a minister who is faced with a collective bargaining dispute that is affecting the public interest will have various options, and those options still remain open. Perhaps a minister may decide that the appropriate response may still be back-to-work legislation and choose not to use this particular mechanism, or may decide that special mediation is appropriate. It's simply another choice

[Traduction]

Ce genre de solution ne peut être utile, selon moi, que dans le cas où les employés ne s'estimeraient pas satisfaits de la manière dont leur syndicat les représente. Autrement, pourquoi tenir un scrutin sur la dernière offre, quand on sait que tous les employés partagent l'avis de leurs dirigeants?

Mme Robinson: J'ai l'impression que c'est là une question de politique, à laquelle je ne suis pas vraiment en mesure de répondre.

M. Shields: Monsieur le président, le débat prend effectivement une tournure politique. C'est nous qui avons raison. Si vous voulez proposer une modification, allez-y. Je vois fort bien où notre ami veut en venir.

Le président suppléant (M. Chadwick): Il faut qu'on réponde à ces questions, Jack, et c'est. . .

M. Shields: Mais ce ne sont pas des questions, cela sent la politique. Je pourrais imaginer toutes sortes de scénarios à la question qu'on vient de poser. Je pourrais très facilement répondre que nous présenterons une loi de retour au travail, et que nous donnerons ensuite aux employés la possibilité de voter sur la dernière offre, ou que nous accorderons un certain délai. J'ai du mal à accepter qu'un syndicat ne puisse trouver. . .

Mme Langan: Ce n'est pas une question de privilège.

Le président suppléant (M. Chadwick): Est-ce une question de privilège, car nous avons une liste ici? Voulez-vous que j'inscrive votre nom, Jack?

M. Shields: Non, je ne veux pas figurer sur la liste. Nous ne faisons qu'étirer le débat. Nous sommes censés procéder à l'étude article par article.

Le président suppléant (M. Chadwick): Bob, a-t-on répondu à votre question?

M. Nault: Oui. C'est. . .

Le président suppléant (M. Chadwick): Nous pouvons donc passer à. . .

M. Nault: Oui, Harry, j'ai terminé. Je tiens à dire à Jack que mon intention n'était pas de prolonger le débat, ni de déclencher une discussion. Je sais que c'est très difficile pour le personnel du comité. Je voulais simplement savoir si, dans le cadre des recherches qui ont été effectuées sur cet article, si vous avez trouvé quelque part dans les pays du G-7, donc ceux que nous semblons connaître le mieux, un mécanisme semblable appliqué avec efficacité et succès par un grand syndicat. C'est tout ce que je voulais savoir. Je déduis de votre réponse qu'à votre connaissance il n'y a rien de tel dans ces pays-là.

Mme Robinson: Non.

Sur l'autre question, tout ce que je puis dire, c'est que ce n'est qu'un ajout; ce n'est pas nécessairement un mécanisme de remplacement. Bien entendu, face à un conflit syndical qui nuit à l'intérêt public, un ministre aura plusieurs solutions possibles, et il pourra s'en prévaloir. Le ministre décidera peut-être que la meilleure façon d'agir, c'est encore de légiférer un retour au travail, plutôt que de recourir à ce mécanisme, ou bien, il pourra opter pour la médiation. Cette disposition met donc à la

[Text]

that is made available to the minister where there is a collective bargaining dispute that affects the public interest. It doesn't necessarily mean that the minister is going to use it in every case.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: Can you tell me when the last amendments to the Canada Labour Code took place? Has it been a few years? I know it hasn't been in the last five years.

Ms Robinson: There was a minor amendment to one clause in 1991.

Ms Langan: To the extent of these amendments?

Ms Robinson: Extensive amendments were in 1984, I believe. That was the last major review. There were also some changes in 1988, but they were not extensive.

Ms Langan: I want to ask a question, and then I want to make a comment, Mr. Chairman. The question is, can there be back-to-work legislation while a vote on this material is taking place?

Ms Robinson: I don't believe anything in this provision or in the Canada Labour Code would ever limit Parliament's right to adopt special legislation.

Ms Langan: So conceivably we could have an order for a vote, and if it indeed takes two months to get the information out to the workers across the country in all of the detail that's required, we could find ourselves, because we didn't want to take that long, ordering a vote and also ordering the workers back to work through legislation at the same time.

Ms Robinson: If Parliament chose to do that; yes.

Ms Langan: Mr. Chairman, there has been some dismay expressed while you were out of the room by your colleague, who has now departed, that we're dragging this out. The reason I'm raising this is, first of all, the last amendments to the Canada Labour Code, which affects hundreds of thousands of workers in this country, were in 1984. Secondly, when we last met, the request was that we have all day today and provision for tomorrow to allow this discussion to go on and to allow the clause-by-clause study to go on. And now you advise me this morning that we only have this morning.

I think as opposition members, if we have questions, we would be irresponsible to set those aside and ram through because somebody changed their mind about how long we were going to meet, without consultation. So I'm quite dismayed. I'm feeling as if we're stretching our right here to ask questions and that somehow we've become a huge inconvenience to the process by asking these important questions about an important bill. I'm not trying to get into a dust-up here, but I'm really concerned. I, too, am watching the clock and am concerned about where we go from here. When are we going to go into clause-by-clause study, if in fact we haven't even booked a time?

• 1150

The Chairman: Actually, we intended to proceed to clause-by-clause study right away. I'm not sure why it was just booked this morning.

[Translation]

disposition du ministre un outil supplémentaire dont il pourrait se servir lorsqu'un conflit syndical nuit à l'intérêt public. Ce n'est donc pas nécessairement une disposition que le ministre invoquera à chaque fois.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Pouvez-vous me dire quand le code du travail a été modifié pour la dernière fois? Y a-t-il déjà quelques années? Je sais qu'il n'y a pas eu de modification au cours des cinq dernières années.

Mme Robinson: Il y a eu une modification mineure à un article, en 1991.

Mme Langan: De l'ordre de ces modifications-ci?

Mme Robinson: Il y a eu des modifications importantes en 1984, je crois. C'est d'alors que date la dernière grande révision du code. Il y a eu quelques changements en 1988, mais rien de très important.

Mme Langan: Monsieur le président, je voudrais poser une question d'abord, puis faire une observation. Est-il possible d'adopter une loi de retour au travail pendant qu'on tient un scrutin sur une offre?

Mme Robinson: Je crois que rien dans cette disposition, ni dans le Code du travail, ne limite le droit du Parlement à adopter une loi spéciale.

Mme Langan: Cela veut donc dire qu'on pourrait ordonner la tenue d'un scrutin, et que s'il fallait vraiment deux mois pour transmettre aux travailleurs dans tout le pays les renseignements nécessaire, nous pourrions, si nous trouvons que c'est trop long, ordonner la tenue d'un scrutin, et en même temps adopter une loi forçant les employés à reprendre le travail.

Mme Robinson: Si le Parlement décide ainsi, oui.

Mme Langan: Monsieur le président, en votre absence, votre collègue qui est maintenant sorti, s'est plaint que nous étirions le débat. Si je le mentionne, c'est d'abord parce que les dernières modifications au Code du travail, qui touche des centaines de milliers de travailleurs, ont été apportées en 1984. Deuxièmement, lors de notre dernière séance, nous avons demandé qu'on réserve toute la journée d'aujourd'hui, et que l'on prenne des dispositions pour demain, afin de permettre la discussion et l'étude article par article du projet de loi. Vous m'avez maintenant que nous n'avons que la matinée.

En tant que députés de l'opposition, nous ferions preuve d'un manque de responsabilité si nous laissons de côté nos questions pour adopter ce projet à la va-vite, simplement parce que quelqu'un, sans nous consulter, a décidé d'écourter la séance. Je suis consterné. C'est comme si nous abusions de notre droit à poser des questions, comme si en posant des questions importantes sur un projet de loi important, nous devenions des gêneurs, des importuns. Je n'ai pas envie de susciter la bagarre, mais je suis vraiment inquiète. Moi aussi je regarde l'horloge et je me demande ce que nous allons faire. Quand allons-nous commencer l'étude article par article si nous n'avons même pas réservé le temps qu'il faut?

Le président: Nous avons de fait prévu de passer immédiatement à l'étude article par article. Je ne sais pas pourquoi on n'a réservé que la matinée.

[Texte]

The clerk has informed me that he is attempting to get another room for this afternoon, if it is necessary. Is there any reason why we can't proceed to clause-by-clause study now and you could bring these points up? It would seem to me that—

Ms Langan: Mr. Chairman, it doesn't matter if we bring these points up during clause-by-clause study or we bring them up now; it's going to take the same length of time.

The Chairman: One of the problems is we're bouncing back and forth quite a bit from clause 24 to clause 2—

Ms Langan: It's not too onerous to turn a page.

The Chairman: —but if we go through it systematically we do get something off the table.

Ms Langan: First of all, I want to thank the people from the department, who have very faithfully tried to answer our questions, for their work. And I think we've tried to be appropriate in our questioning.

I am really not happy about being put in a position of feeling as if somehow we're not doing our job and we're ragging it here. Quite frankly, I have, as every other member has, lots of other things I could be doing, but I feel a responsibility to be doing this and to be doing it thoroughly.

The Chairman: I think we have had a good discussion. The concern is that we get back into the same discussion on clause-by-clause study.

Ms Langan: And we may well do that.

The Chairman: Yes. That's true.

Mrs. Feltham.

Mrs. Feltham: Mr. Chairman, with the next 10 minutes that's left, why don't we go through the bill clause by clause and see which ones we can at least agree on, and then we'll basically know what has to be discussed, what the issues are?

The Chairman: That's fine with me. It's up to the committee.

Mr. Shields: I would like to make a motion that we go into clause-by-clause study and continue until 2 p.m.

The Chairman: Is that acceptable? Mr. Nault?

Mr. Nault: That's fine, but you may have to give your chair up to the next committee that's coming in here, if it has already been booked for this afternoon. That was the reason I wanted to ask if we are done here and if another committee is coming in.

Mr. Shields: At 12 o'clock there's another committee.

The Chairman: The next committee will be at 3:30 p.m.

Mr. Nault: That's what I wanted to know.

The other issue, Mr. Chairman, and it may not seem to the other side as being appropriate to ask questions of the department beforehand, but I have a couple of amendments that are prepared, and I may do things a little differently from the other side. The reason I wanted to ask questions about those particular issues is I wanted to know whether I wanted to present those amendments. If I get the kind of answer I'm looking for, then I won't submit the amendment and waste our time going through the whole haggling on an amendment and voting on it.

[Traduction]

Le greffier m'informe qu'il essaie d'obtenir une autre pièce pour cet après-midi, si cela était nécessaire. Quelque chose nous empêche-t-il de passer à l'étude article par article maintenant, et vous pourriez alors soulever ces questions? Il me semble que. . .

Mme Langan: Monsieur le président, peu m'importe que nous soulevions ces questions maintenant ou pendant l'examen article par article; la durée sera la même.

Le président: L'ennui c'est que nous sautons d'un article à l'autre, de l'article 24 à l'article 2. . .

Mme Langan: Ce n'est pas si difficile de tourner une page.

Le président: . . . alors que si nous procédons systématiquement, nous pourrions régler certaines choses.

Mme Langan: Tout d'abord, je tiens à remercier de leur travail les représentants du ministère, qui se sont toujours efforcés de répondre à nos questions. Il me semble que nous avons pris soin de poser les questions opportunes.

Ce que je n'apprécie pas du tout, c'est qu'on nous fasse sentir que nous ne faisons pas notre travail, que nous étirons les choses. Je vous avoue franchement que comme tous les autres députés, j'ai des tas d'autres choses à faire, mais j'estime qu'il est de mon devoir d'être ici et de faire ce travail consciencieusement.

Le président: Je pense que nous avons eu une bonne discussion. Le problème c'est que nos risques de reprendre le débat lors de l'examen article par article.

Mme Langan: C'est bien possible.

Le président: Oui, c'est vrai.

Madame Feltham.

Mme Feltham: Monsieur le président, pendant les dix minutes qui nous restent, pourquoi ne pas commencer l'examen article par article pour voir au moins sur quels articles nous pouvons nous entendre, et nous saurons ainsi ce qui restera à régler?

Le président: Cela me convient. Je m'en remets à vous.

M. Shields: Je propose de commencer l'examen article par article et de prolonger la séance jusqu'à 14h00.

Le président: Cela vous va-t-il? Monsieur Nault.

M. Nault: Cela me va, mais il va peut-être falloir céder la place à un autre comité qui va occuper la salle, s'il l'a déjà réservée pour l'après-midi. C'est la raison pour laquelle je voudrais savoir si un autre comité devait occuper cette salle.

M. Shields: Un autre comité doit venir à midi.

Le président: Le comité suivant se réunit à 15h30.

M. Nault: C'est ce que je voulais savoir.

Par ailleurs, monsieur le président, les députés de la majorité estimeront peut-être qu'il n'est pas admissible de poser des questions préalables au ministère, mais j'ai préparé quelques amendements, et je vais peut-être procéder un peu différemment de ce qu'on fait d'habitude. Je vais poser ces questions sur des sujets particuliers parce que je voudrais pouvoir décider si je dois ou non présenter ces amendements-là. Si j'obtiens les réponses que je cherche, je ne présenterai pas les amendements et nous éviterons ainsi de perdre notre temps à en débattre et à les soumettre au vote.

[Text]

Some questions have been answered this morning that have eased my mind as to that particular issue. I think this is an appropriate way to go rather than have the clause-by-clause process start before we answer some of the broader questions, which are not necessarily detailed questions in the sense of the clause itself but of the overall context of the direction of the legislation. You have to get that in context before you can get a feel for where we're going. And that has happened this morning, and I, the same as my colleague from the NDP, think it has been worthwhile.

Having said all that, there are only a couple of clauses that are controversial, and it shouldn't take us a great deal of time if we now get rolling.

I thank the officials.

Ms Langan: Mr. Chairman, I don't know about everybody else in this room, but I didn't bring my peanut butter sandwich. I flew in on the red eye last night, and I'm not prepared to sit here until 2 p.m. without food.

Mr. Shields: We'll order a pizza for you.

Ms Langan: Thanks so much.

Although I appreciate what my colleague is suggesting, I think it would be appropriate—

Mr. Shields: On a point of order. It's not a suggestion. I made a motion. There's a motion on the floor.

Ms Langan: There was no seconder and there was no vote, so I'm speaking to the motion.

• 1155

Mr. Shields: I have a motion on the floor. The chairman should call for a seconder to the motion.

Mr. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Mr. Chairman, I second that motion.

Ms Langan: Mr. Chairman, if we're going to get so formal, I'd like to speak to that motion.

The Chairman: Carry on.

Ms Langan: I'm opposed to the motion if we're not going to provide for a break for a number of comforts, including food and washroom and other things. This committee is not scheduled to meet until 2 p.m. People in this room have other things that are booked for the lunch period. I'm perfectly willing to by-pass that, but I'm not willing to by-pass some kind of break. Otherwise, tempers are going to flare, and I think they're already flaring.

Mr. Chadwick: [Inaudible—Editor]

Ms Langan: I am sticking to the motion. I'm speaking to why I'm opposed to the motion, Mr. Chadwick. You've been around long enough to know that's quite appropriate.

Quite frankly, I am absolutely very angry that we're sitting here without having been booked the way we had asked to be booked. We're now in a position that we sit through lunch hour when other people have other meetings booked through the lunch period that is normally taken.

[Translation]

Certaines des réponses qu'on nous a données ce matin m'ont rassuré à propos de certaines questions. Il me semble que c'est une bonne façon de procéder, plutôt que d'attendre l'examen article par article avant de pouvoir aborder des questions plus vastes, qui n'entrent pas nécessairement dans les détails de l'article même, mais qui portent sur l'orientation générale du projet de loi. Il est important de comprendre le contexte pour savoir vers quoi on s'oriente. C'est ce qui est arrivé ce matin, et tout comme mon collègue néo-démocrate, j'en ai beaucoup profité.

Cela dit, il n'y a que quelques articles qui soient controversés, et si nous nous mettons à l'oeuvre, cela ne devrait pas nous prendre trop de temps.

Je remercie les représentants du ministère.

Mme Langan: Monsieur le président, je ne sais pas ce qu'en pensent les autres ici présents, mais quant à moi, je n'ai pas apporté ma tartine au beurre d'arachide. Je suis arrivée par le dernier avion hier soir et je n'ai pas l'intention de rester ici jusqu'à 14h00, sans manger.

M. Shields: On vous commandera une pizza.

Mme Langan: Comme c'est aimable à vous.

Bien que j'apprécie la suggestion de mon collègue, il me semble qu'il serait bon. . .

M. Shields: J'invoque le Règlement. Ce n'est pas une suggestion. J'ai présenté une motion. Il y a une motion à débattre.

Mme Langan: Elle n'a pas été appuyée, et puisqu'il n'y a pas eu de vote, je donne mon avis sur la motion.

M. Shields: J'ai présenté une motion, et le président devrait demander si quelqu'un l'appuie.

M. Chadwick (Bramalea—Gore—Malton): Monsieur le président, j'appuie la motion.

Mme Langan: Si on tient à tant de formalités, monsieur le président, je vais donner mon avis sur la motion.

Le président: Allez-y.

Mme Langan: Je m'oppose à cette motion, à moins qu'on ne nous accorde une pause pour assurer certains comforts, notamment pour nous permettre de manger, d'aller aux toilettes, et ainsi de suite. Il n'était pas prévu que la séance dure jusqu'à 14h00. Les gens ont pris d'autres dispositions pour la pause du déjeuner. Je suis tout à fait disposée à changer mes plans, mais je ne tiens pas du tout à me passer de pause. Sinon, on va s'emporter, comme on commence déjà à le faire.

M. Chadwick: [Inaudible—Editeur]

Mme Langan: Je m'en tiens à la motion. J'explique pourquoi je m'y oppose, monsieur Chadwick. Vous êtes ici depuis assez longtemps pour savoir que mon intervention ne va pas à l'encontre du règlement.

Je dois dire que je suis fort mécontente que la salle n'ait pas été réservée comme nous l'avions demandé. Et voilà qu'on nous demande maintenant de siéger pendant l'heure du déjeuner, alors que les gens ont pris d'autres engagements pour la pause habituelle.

[Texte]

I was on the committee that structured the envelopes on the hours these committees would sit, Mr. Chairman. They were designed to sit to accommodate other House business, including Question Period, including lunch, and including breaks for meetings.

Mr. Chairman, I'm willing to sit here until 2 p.m., but I also very strongly feel that it would be very wise for you to call a 30-minute break to allow people to deal with their comforts.

The Chairman: I was going to make a comment on that. Mr. Parent and Mr. Saint-Julien have indicated they wish to speak. Mr. Parent.

Mr. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Mr. Chairman, indeed tempers sometimes tend to flare up a bit during these discussions. Rather than push through until 2 o'clock and have it seem that everything is being rammed through, perhaps my colleague who has a motion on the floor would consider another way of doing it.

Whether the bill comes out in the next 10 minutes or in the next half hour or two hours I don't think is going to make that much difference in terms of its going into the House and being debated before the end of the month. Maybe I'm misinterpreting everything, but I don't know that there are that many questions coming from the other side. My colleague may have one or two, and Joy may have one or two.

What I'm suggesting is if all the questions we want to ask have been asked, perhaps the committee would consider a disengagement, rather than rush through for this afternoon. Tomorrow is Wednesday; we're all in caucus tomorrow. Perhaps after a good night's sleep we could come back at 3:30 p.m. And perhaps we could agree now to have, within a reasonable amount of time, which we might agree on here, a few more questions.

If the committee could agree to clause-by-clause study tomorrow afternoon at 3:30, then we would be a day behind. In the scheme of Parliament, one day, in my experience, has not too often meant the difference between life and death of a government. I would urge my colleagues, possibly at this time, to disengage and agree. I know there's a motion on the floor. But perhaps the motion could be held in abeyance or withdrawn. And if we could have agreement to come back tomorrow afternoon, subject of course to getting a room, then I think we would have enough room for whatever questions there are, and then get into clause-by-clause study, and you'd come out 24 hours later.

That would be something the chair could consider. Of course, my colleagues have a motion on the floor. You'd have to deal with that the best you could.

The Chairman: Mr. Saint-Julien, the parliamentary secretary, and then Ms Langan.

• 1200

M. Saint-Julien: Monsieur le président, je voudrais répondre à M^{me} Langan. Il est vrai que je ne vois pas de nuage noir. Je préfère le soleil. On est ici, à ce Comité, depuis plusieurs jours, et jusqu'à maintenant, tout va très bien. M. Parent soulève un bon point de discussion. Pour ma part, je préfère qu'on siège jusqu'à 13 heures. On a vidé certaines questions avec nos fonctionnaires qui ont travaillé fort pendant plusieurs années. Je préfère travailler sur le principe.

[Traduction]

J'étais membre du comité qui avait arrêté les heures de séance des comités, monsieur le président. Les heures avaient été prévues de façon à tenir compte des autres travaux de la Chambre, y compris la période des questions, le déjeuner, et des pauses pour permettre d'autres débats.

Monsieur le président, je veux bien rester jusqu'à 14h00, mais je dois dire aussi qu'il serait sage de déclarer une pause de 30 minutes, pour que les gens puissent aller se restaurer.

Le président: J'allais faire une observation à ce propos. M. Parent et M. Saint-Julien ont demandé la parole. Monsieur Parent.

M. Parent (Welland—St. Catharines—Thorold): Monsieur le président, il arrive en effet, dans ce type de discussions, que l'on s'emporte un peu. Au lieu d'aller jusqu'à 14h00, et de donner l'impression qu'on a voulu forcer la procédure, mon collègue qui a présenté la motion serait peut-être disposé à envisager une autre solution.

Que notre comité en finisse avec ce projet de loi dans les 10 minutes, dans la demi-heure ou dans les deux heures qui suivent, je ne pense pas que cela fera une grande différence quant à la possibilité d'en débattre à la Chambre avant la fin du mois. Il se peut que j'ai mal compris, mais il me semble que les députés d'en face n'auront pas beaucoup de questions. Mon collègue en aura peut-être une ou deux, et Joy aussi.

Si nous avons posé toutes les questions que nous souhaitons poser, je suggérerais que le comité envisage un ajournement, plutôt que de vouloir précipiter les choses cet après-midi. Demain, c'est mercredi. Nous sommes tous en caucus. Après une bonne nuit de sommeil, nous pourrions revenir à 15h30, et nous pourrions peut-être convenir dès maintenant de réserver une période raisonnable à déterminer, pour des questions supplémentaires.

Si le comité accepte de passer à l'étude article par article demain après-midi, à 15h30, nous aurions un jour de retard par rapport au calendrier prévu. D'après mon expérience, un jour de plus ou de moins, dans les travaux d'un Parlement, cela a rarement provoqué la chute d'un gouvernement. J'exhorte donc mes collègues à cesser de se chamailler et à s'entendre. Je sais que quelqu'un a proposé une motion. Peut-être pourrait-on la réserver ou la retirer. Si nous pouvions convenir de revenir demain après-midi, à condition bien sûr que l'on obtienne une salle, nous aurions alors le temps de poser les questions qui restent, puis de passer à l'examen article par article, et nous n'aurions que 24 heures de retard.

C'est une suggestion que le président pourrait prendre en considération. Je sais, bien sûr, que mes collègues ont présenté une motion. Il faudra d'abord la régler à l'amiable.

Le président: Monsieur Saint-Julien, le secrétaire parlementaire, et puis M^{me} Langan.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, I want to respond to Ms Langan. I see no big black cloud looming on the horizon. I have a sunny disposition. We have been working on this for several days and so far, things have gone very well. Mr. Parent made a good suggestion. Personally, I would prefer to sit until 1 o'clock. We have cleared some issues with the departmental staff who have worked hard for several years. I would prefer to work now on the substance.

[Text]

Cet après-midi, à 14 heures, j'ai des choses à faire à la Chambre des communes. Je parle sur le Budget cet après-midi et je serai pris pour certains autres dossiers. On n'avait pas prévu de ne pas commencer l'étude article par article à 12 heures ou 12h15, mais j'aime bien l'approche de M. Parent qui veut qu'on commence l'étude article par article demain après-midi. On ne commencera pas la discussion demain après-midi. On va retarder les choses de 24 heures. Il faudrait s'entendre pour commencer sans faute demain après-midi l'étude article par article. S'il y a des questions à vider, qu'on le fasse jusqu'à 13 heures, qu'on aille dîner et qu'on revienne demain.

Je préfère cette attitude-là. Je préfère l'attitude des membres permanents, ceux qui travaillent depuis le début. J'aime mieux cette approche-là, monsieur le président.

The Chairman: The parliamentary secretary.

Mr. Shields: The problem we have been experiencing this morning is that by agreement all of these questions were going to be asked and put out of the way so we could go to clause-by-clause study. The chairman, I think we would all agree, has been very lenient with the questioning put forward. They weren't always questions. In my view they strayed very far from questions. They became debates; debates that should be carried on on the floor of the House of Commons. We got into policy areas and all of those things.

I am not suggesting for a moment that people shouldn't ask questions. And I am not suggesting for a moment that we shouldn't interrupt our clause-by-clause study and discuss the clauses. Maybe that is the only way we can do it.

But we can continue these questions for another two or three days, and very likely it would happen that way. I put my motion so we could get into the clause-by-clause study and get it started. I would be happy to get it started and go through two or three clauses and then break, as my colleague has suggested.

I agree with my friend; he made a very logical proposal. I would be willing to modify my motion so that we go another half hour in clause-by-clause study. Let's get into clause-by-clause study, and then if people want to stop and interrupt the clause-by-clause study and ask questions on a specific clause and make motions, then they can. This ahead-of-time business can drag on and on. That is the only thing I am a little worried about.

My friend over there I think was very reasonable. He had some amendments he wanted to put. He said that he asked the questions and they cleared these amendments up. That's fine. But I am not sure that we shouldn't get into clause-by-clause study.

I am not sure how to do this, but I would withdraw the motion, if my seconder will agree, and put another motion on the floor that we extend the sitting until 12:30 p.m. and that we immediately move to clause-by-clause study.

The Chairman: We still have two people who want to speak on this point. Ms Langan, and then Mr. Nault.

[Translation]

At 2 o'clock I have things to do in the House. I have to speak on the budget this afternoon and I will be busy on other matters as well. We had not planned to start the clause-by-clause study at 12:00 or 12:15, but I do like Mr. Parent's suggestion to start it tomorrow afternoon. We will not be starting the discussion tomorrow afternoon. We will be pushing things back by 24 hours. We will have to agree to get into the clause-by-clause tomorrow afternoon, without fail. If there are questions to clear up, let's do it before 1 o'clock, then we can go for lunch and come back tomorrow.

That would be my preferred solution. My preference goes to the attitude shown by permanent members, those who have been working since the beginning. That is my preference, Mr. Chairman.

Le président: Le secrétaire parlementaire.

M. Shields: Si nous avons eu un problème ce matin, c'est parce qu'il était convenu que l'on poserait toutes ces questions avant d'entamer l'examen article par article. Tout le monde reconnaîtra, je pense, que le président a fait preuve d'une louable indulgence devant les questions posées. Il ne s'agissait pas toujours de questions. À mon avis, on s'en est parfois beaucoup éloigné, pour engager de véritables débats, des débats qui devraient avoir lieu à la Chambre des communes. On a parlé de principes politiques, et de toutes sortes de choses.

Je ne veux pas dire que les gens ne doivent pas poser de questions. Je ne veux pas dire qu'on ne doit jamais interrompre l'étude article par article pour examiner certains points. C'est peut-être la seule façon de procéder.

Mais nous pourrions aussi continuer ces discussions pendant encore deux ou trois jours, et il est d'ailleurs probable que cela se passera ainsi. J'ai présenté une motion pour que nous puissions enfin commencer l'examen article par article. Je serais satisfait si nous pouvions régler deux ou trois articles avant de lever la séance, comme l'a suggéré mon collègue.

Je partage sans réserve l'avis de mon ami. Sa proposition est tout à fait logique. Je veux bien modifier ma motion de façon à ce que nous fassions l'examen article par article pendant une demi heure. Commençons, et si les gens veulent ensuite interrompre cet examen pour poser des questions sur un article précis et présenter des motions, qu'ils le fassent. Ces discussions préalables risquent de s'éterniser. C'est surtout cela qui m'inquiète.

Je crois que la suggestion de mon ami est très raisonnable. Il aurait voulu présenter des amendements. Il a dit qu'il a posé des questions pour tirer certaines choses au clair, et c'est très bien. Mais je ne suis pas sûr que nous ne devions pas pour autant commencer l'examen article par article.

Je ne sais pas comment procéder, mais je pourrais retirer la motion, si le parrain est d'accord, et en présenter une autre visant à prolonger la séance jusqu'à 12h30, après quoi nous passerions immédiatement à l'examen article par article.

Le président: Il y a encore des gens qui demandent la parole. Madame Langan, puis M. Nault.

[Texte]

Ms Langan: I appreciate the parliamentary secretary withdrawing his motion and putting a fresh motion. But I would bring to the attention of the chair that the notice about this committee meeting stated it would start at 9:30, has no finish time, and that we had agreed that we would sit all day today and, if necessary, tomorrow.

My colleague is always very much the peacemaker, and I appreciate that, but I would ask that we sit again this afternoon, as we had originally agreed at the last meeting, assuming that we can find a place to sit, because there was never any instruction to me from the time I left that meeting that this would not be what would take place, that we would meet today for the day and, if we had to, tomorrow.

I made my arrangements and did my scheduling according to that. So I would ask that we consider coming back after Question Period. I suspect we can get through clause-by-clause study by the time we are finished today. I can't speak for Bob and Gil, but I suspect we probably could get through clause-by-clause study today.

The Chairman: Mr. Nault.

• 1205

Mr. Nault: Mr. Chairman, that is correct. If you recall, we had this discussion last week where we suggested that we would give ourselves a day and expect that we may need two days. I personally have set my schedule up to come back this afternoon, because I assumed that's what we were doing. I have no opposition to my colleague's suggestion, and my friend opposite, to convening tomorrow afternoon.

My whole intention was to do the questioning of the civil service and the department right off the bat, get that out of the way, so that things could move very smoothly. I've done that; I'm quite satisfied now. There are very few questions that I have left, because I've asked them all. This isn't that complicated a bill. There are a couple of controversial areas. There are some areas we wanted clarification on, and we've pretty well done that. I don't know why we've gotten into a bit of a huff here, since we're halfway home now.

If you want to sit this afternoon, that's fine by me, because I've set my schedule up that way, based on our discussion we had last week. Or if you want to sit tomorrow, I've also scheduled tomorrow for this, because I assumed that may be necessary as well, based on the discussion we had.

Mr. Chairman, I'm in your hands. Whatever you'd like to do is going to make me quite happy. But I don't think it's necessary for us to sit through lunch if we're coming back this afternoon. I didn't anticipate that. I was just kidding about my peanut butter and banana sandwich; I didn't bring it.

Mr. Shields: Do I get agreement to withdraw my motion?

The Chairman: Yes.

Mr. Shields: May I make another motion?

The Chairman: Yes.

Mr. Shields: With due consideration, I would like to move that we go into clause-by-clause study until 12:30 p.m., and that we reconvene tomorrow afternoon, because I understand from my friends that they have other things this afternoon that they have already booked.

[Traduction]

Mme Langan: Je remercie le secrétaire parlementaire d'avoir retiré sa motion et d'en présenter une autre. Je signale cependant au président que l'avis de convocation donnait 9h30 pour l'heure de la séance, mais ne précisait pas à quelle heure elle se terminerait, et que nous étions convenus de siéger toute la journée, et demain aussi, si nécessaire.

Mon collègue est toujours un grand conciliateur, et je lui en suis reconnaissante, mais je demande encore une fois que le comité siège cet après-midi, comme il en avait été convenu lors de la dernière séance, si nous pouvons trouver une salle, car après avoir quitté la réunion, personne ne m'a jamais dit que les choses ne se dérouleraient pas selon le plan prévu.

J'ai pris mes dispositions en conséquence. Je demande donc que nous revenions après la période des questions. J'imagine que nous devrions pouvoir terminer l'étude article par article aujourd'hui. Je ne peux pas parler pour Bob et Gil, mais j'imagine que cela pourrait se faire.

Le président: Monsieur Nault.

M. Nault: C'est exact, monsieur le président. Si vous vous en souvenez, nous en avons parlé la semaine dernière et nous avons pensé prévoir une journée, tout en sachant qu'il nous faudrait peut-être deux jours. Personnellement, j'avais prévu de siéger cet après-midi, parce que c'était convenu ainsi. Je n'ai aucune objection à la suggestion de ma collègue, ou de mon ami d'en face, de revenir demain.

Je voulais toutefois poser des questions aux fonctionnaires et aux représentants du ministère tout de suite, pour en finir, afin que tout se déroule dans la plus grande harmonie. C'est ce que j'ai fait, je suis tout à fait satisfait. Il me reste très peu de questions, car je les ai posées toutes. Ce n'est pas un projet de loi bien compliqué. Il y a un ou deux sujets qui prêtent à controverse. Il y avait certaines questions sur lesquelles nous voulions des éclaircissements, et nous les avons obtenus. Je ne comprends pas le pourquoi de toute cette discussion, puisque nous sommes presque au bout de nos peines.

Si vous voulez siéger cet après-midi, je n'y vois aucun inconvénient, puisque c'est ce que j'avais prévu, suite à la discussion de la semaine dernière. Si vous voulez siéger demain, j'ai également réservé la journée de demain, puisque j'ai pensé que nous pourrions en avoir besoin, toujours suite à la discussion de la semaine dernière.

Monsieur le président, je m'en remets à vous. Ce que vous déciderez me conviendra parfaitement. Mais si nous revenons cet après-midi, je ne vois pas la nécessité de siéger pendant l'heure du déjeuner. Cela, je ne l'avais pas prévu. Quant à ma tartine au beurre d'arachides et à la banane, c'était une plaisanterie. Je n'en ai pas.

M. Shields: Me permet-on de retirer ma motion?

Le président: Oui.

M. Shields: Puis-je présenter une autre motion?

Le président: Oui.

M. Shields: Après réflexion, je propose que l'on passe à l'examen article par article, jusqu'à 12h30, puis que nous revenions demain après-midi, car si je comprends bien, mes collègues ont déjà pris d'autres engagements pour aujourd'hui.

[Text]

Mr. Nault: Mr. Chairman, just for clarification, to Jack, I don't understand why he wants to sit for another 25 minutes going clause by clause. We've given him agreement, at least the Liberals and the NDP, that we are now ready to go into clause-by-clause study. We wanted to spend some time talking to the officials. We've done that. We're ready to go to clause-by-clause study. If he feels he has to do one clause—

Mr. Shields: Do I understand correctly that there are no more questions—

Mr. Nault: We're done. That's the point.

Mr. Shields: —that if we start up tomorrow afternoon we go directly into clause-by-clause study?

Mr. Nault: That's what I've been saying. I know I'm not very clear, because my French is somewhat like my English.

Mr. Shields: If that's the agreement, fine.

The Chairman: We are going to have Ms Langan and then Mr. Parent.

Mr. Parent: I wonder if you would give me the floor first.

Ms Langan: Sure. Go ahead.

Mr. Parent: So we're coming around to the decision that tomorrow would be a reasonable time. But my colleague has pointed out that she has a commitment for tomorrow at 6 p.m. It would seem to me that if we went to clause-by-clause study tomorrow at 3:30, and we started exactly at 3:30, we could make the commitment, all things being equal, that the bill would be out in time for her to meet her commitment at 6 p.m.; that every effort would be made on all sides to accommodate our colleague. And if that were the case—

Mr. Nault: As long as you don't filibuster, Jack, we'll be done.

Mr. Parent: Yes.

I know the chairman would consider bunching some clauses. I think you are close to an agreement now.

Thank you for giving me the floor. I now cede to you.

Ms Langan: Thank you.

Mr. Chairman, because we had agreed that we would meet all day today and have tomorrow afternoon for the overflow if we didn't finish today, we're now in a situation that we're going to clause-by-clause study. But there are a lot of clauses. There is still the right to raise questions, and I'm not talking about overly dragging out but to make comment or raise questions. My concern, Mr. Chairman, is if we don't start until tomorrow afternoon, based on our agreement that we would go all day today and tomorrow if we didn't get finished, I booked something in my riding for Thursday morning, and I must get on that flight tomorrow night. So I am either going to be in the position of having to walk out of the clause-by-clause study to catch a plane or cancel something I specifically arranged. It's not like not turning up to something; it's something I specifically arranged.

[Translation]

M. Nault: Monsieur le président, je ne comprends pas très bien pourquoi Jack veut que nous siégeons 25 minutes de plus, pour commencer l'examen article par article. Nous lui avons confirmé, du moins en ce qui concerne les Libéraux et les Néo-démocrates, que nous sommes maintenant prêts à passer à l'examen article par article. Nous voulions seulement avoir le temps d'aborder certaines questions avec les fonctionnaires, et c'est chose faite. Nous sommes maintenant prêts à commencer l'examen article par article. Si l'on tient à faire adopter un article. . .

M. Shields: Ai-je bien compris qu'il n'y a plus de questions?

M. Nault: Nous avons terminé, c'est justement ce que je disais.

M. Shields: . . . et que si nous commençons demain après-midi, nous irons d'emblée à l'examen article par article?

M. Nault: C'est ce que nous avons voulu dire. Je sais que je ne m'exprime pas très clairement, car mon français est du même calibre que mon anglais.

M. Shields: Si c'est convenu, très bien.

Le président: Je vais donner la parole à M^{me} Langan, puis à M. Parent.

M. Parent: Pourriez-vous me donner la parole en premier?

Mme Langan: Allez-y.

M. Parent: Nous semblons donc avoir décidé que demain conviendrait bien. Mais ma collègue a fait remarquer qu'elle a un engagement demain à 18 heures. Si nous commençons l'étude article par article demain à 15h30, nous pourrions nous engager, sauf imprévu, à terminer à temps pour qu'elle puisse se rendre à son rendez-vous de 18h, et à faire tout notre possible pour cela. Et si c'était le cas. . .

M. Nault: Tant que vous ne faites pas d'obstruction, Jack, ce sera fait.

M. Parent: Oui.

Je sais que le président accepterait de regrouper certains articles. Je crois qu'on est près d'arriver à une entente.

Je vous remercie de m'avoir donné la priorité. Je vous cède la parole.

Mme Langan: Merci.

Monsieur le président, vu que nous étions convenus de nous réunir toute la journée aujourd'hui, et de réserver l'après-midi de demain, si nécessaire, nous voici maintenant prêts à commencer l'examen article par article. Il y a beaucoup d'articles. Nous nous réservons le droit de poser des questions, sans prolonger excessivement les discussions, mais néanmoins nous avons le droit de faire des observations ou de poser des questions. Monsieur le président, si nous attendons demain après-midi, alors que nous étions convenus de siéger toute la journée d'aujourd'hui et demain si nous ne terminions pas, j'ai prévu quelque chose dans ma circonscription jeudi matin, et il faut absolument que je prenne l'avion demain soir. Je vais donc être obligée de partir en plein examen d'un projet de loi pour prendre l'avion, ou d'annuler un rendez-vous que j'avais organisé. Ce n'est pas simplement une invitation à laquelle je ne me rendrai pas, mais quelque chose que j'avais moi-même organisé.

[Texte]

[Traduction]

• 1210

So I really am miffed that we are not talking about coming back this afternoon. I am not trying to be difficult; I am feeling as if I have been blind-sided, because there was never any indication that we weren't going to spend the day on this.

The Chairman: Just to clarify, it was an oversight that it was not booked. There is not much we can do about that. There is a room available this afternoon, 269 West Block, but it is obviously inconvenient for many of the members.

With your permission, I would suggest, rather than getting bogged down in clause-by-clause study, that we make a fresh start tomorrow, right at 3:30 p.m., and proceed with that.

Mr. Shields: Do we have agreement from all parties and from all sides that we are going straight to clause-by-clause study?

The Chairman: That's agreeable.

Mr. Nault: We've already said that.

Ms Langan: Yes.

Mr. Parent: I think that's a great idea. Then we can get something to eat.

Mr. Shields: I withdraw my motion.

The Chairman: Thank you.

The meeting is adjourned until 3:30 p.m. tomorrow.

Je suis vraiment fâchée qu'on n'envisage pas de revenir cet après-midi. Ce n'est pas pour le plaisir de faire des difficultés, mais j'ai vraiment l'impression d'avoir été trompée, car personne n'a jamais laissé entendre que nous ne consacrerions pas la journée à ce projet de loi.

Le président: Pour votre gouverne, si la salle n'a pas été réservée, c'est tout bonnement un oubli. Nous n'y pouvons pas grand-chose. Nous pouvons avoir une salle cet après-midi, la 269, édifice de l'Ouest, mais de toute évidence cela n'arrange pas tout le monde.

Avec votre permission, plutôt que d'entamer maintenant l'examen article par article, je propose que nous commençons demain à 15h30 précises, frais et dispos.

M. Shields: Est-il bien entendu par tout le monde, tous les partis, que nous y aurons droit à l'examen article par article?

Le président: C'est entendu.

M. Nault: C'est ce que nous avons déjà dit.

Mme Langan: Oui.

M. Parent: C'est une excellente idée. Alors nous pouvons aller manger.

M. Shields: Je retire ma motion.

Le président: Je vous en remercie.

La séance est levée. Nous reprendrons demain, à 15h30.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return **COVER ONLY** to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette **COUVERTURE SEULEMENT** à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Labour:

Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal Pay;

Bill Worona, Director, Labour Standards Legislation;

Debra Robinson, Director, Legislative and Special Projects.

TÉMOINS

Du ministère du Travail:

Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité salariale;

Bill Worona, directeur, Normes du travail et législation;

Debra Robinson, directrice, Projets législatifs et spéciaux.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Wednesday, May 5, 1993

Chairman: Stan Wilbee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le mercredi 5 mai 1993

Président: Stan Wilbee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-101

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-101

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-101

Chairman: Stan Wilbee

Members

Jean-Guy Guilbault
Joy Langan
Ken Monteith
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Thursday, May 6, 1993:

Jean-Guy Guilbault replaced Gabrielle Bertrand;
Ken Monteith replaced Harry Chadwick.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-101

Président: Stan Wilbee

Membres

Jean-Guy Guilbault
Joy Langan
Ken Monteith
Robert Nault
Gilbert Parent
Guy Saint-Julien
Jack Shields
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Marc Bosc

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le jeudi 6 mai 1993:

Jean-Guy Guilbault remplace Gabrielle Bertrand;
Ken Monteith remplace Harry Chadwick.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

Thursday, May 6, 1993

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Thursday, February 25, 1993, your Committee has considered Bill C-101 and has agreed to report it with the following amendment:

Clause 30

Strike out lines 40 to 44, on page 17, and substitute the following therefor:

“**209.21** Notwithstanding the provisions of any income-replacement scheme or any insurance plan in force at the workplace, an employee who takes a leave of absence under this Division is entitled to benefits under the scheme or plan on the same terms as any employee who is absent from work for health-related reasons and is entitled to benefits under the scheme or plan.”

Clause 40

Strike out lines 20 to 22, on page 27, and substitute the following therefor:

“regulations prescribing:

- (a) deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section; and
- (b) the manner in which the deductions permitted by this section may be made by the employer.”

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 and 8 which includes this Report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président,

STAN WILBEE,

Chairman.

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le jeudi 6 mai 1993

Le Comité législatif sur le projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, votre Comité a étudié le projet de loi C-101 et a convenu d'en faire rapport avec la modification suivante :

Article 30

Retrancher les lignes 33 à 38, à la page 17, et les remplacer par ce qui suit :

« **209.21** Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente par cause de maladie et qui y est admissible. »

Article 40

Retrancher les lignes 21 à 23, à la page 27, et les remplacer par ce qui suit :

« glement, prévoir :

- a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;
- b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article. »

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 5, 1993
(10)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act, met at 3:35 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Stan Wilbee, presiding.

Members of the Committee present: Jean-Guy Guilbault, Joy Langan, Ken Monteith, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien and Jack Shields.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer. *From Public Bills Office:* Bill Farrell, Legislative Committee Clerk.

Witnesses: From the Department of Labour: Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal Pay; Bill Worona, Director, Labour Standards Legislation; Debra Robinson, Director, Legislative and Special Projects.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1993, in relation to Bill C-101, An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Tuesday, March 16, 1993, Issue No. 1*).

The witnesses answered questions.

The Chairman called Clause 1.

Clause 1 carried.

By unanimous consent, Clause 2 was allowed to stand.

Clauses 3 to 25 carried severally.

By unanimous consent, Clause 26 was allowed to stand.

Clauses 27 to 29 carried severally.

By unanimous consent, Clause 30 was allowed to stand.

Clauses 31 and 32 carried severally.

By unanimous consent, Clause 33 was allowed to stand.

Clauses 34 to 39 carried severally.

By unanimous consent, Clause 40 was allowed to stand.

Clause 41 carried.

By unanimous consent, Clause 42 was allowed to stand.

Clause 43 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 2, which had been allowed to stand.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 5 MAI 1993
(10)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se réunit à 15 h 35, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Stan Wilbee (*président*).

Membres du Comité présents: Jean-Guy Guilbault, Joy Langan, Ken Monteith, Robert Nault, Gilbert Parent, Guy Saint-Julien, Jack Shields.

Aussi présentes: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche. *Du Bureau des projets de loi d'intérêt public:* Bill Farrell, greffier de comité législatif.

Témoins: Du ministère du Travail: Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité salariale; Bill Worona, directeur, Normes de travail et législation; Debra Robinson, directrice, Projets législatifs et spéciaux.

Conformément à son ordre de renvoi du jeudi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-101, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 mars 1993, fascicule n° 1*).

Les témoins répondent aux questions.

Le président appelle l'article 1.

L'article 1 est adopté.

Avec le consentement unanime, l'article 2 est reporté.

Les articles 3 à 25 sont adoptés séparément.

Avec le consentement unanime, l'article 26 est reporté.

Les articles 27 à 29 sont adoptés séparément.

Avec le consentement unanime, l'article 30 est reporté.

Les articles 33 et 32 sont adoptés séparément.

Avec le consentement unanime, l'article 33 est reporté.

Les articles 34 à 39 sont adoptés séparément.

Avec le consentement unanime, l'article 40 est reporté.

L'article 41 est adopté.

Avec le consentement unanime, l'article 42 est reporté.

L'article 43 est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 2, reporté.

On Clause 2

The question being put on Clause 2, and the result of the recorded division being announced:

YEAS

Jean-Guy Guilbault Jack Shields—(3)
Ken Monteith

NAYS

Joy Langan Gilbert Parent—(3)
Robert Nault

The Chairman cast his vote in the affirmative.

Clause 2 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 26, which had been allowed to stand.

On Clause 26

Gilbert Parent moved,—That Clause 26 be amended by adding immediately after line 8, on page 17, the following:

“206.2 Notwithstanding any provision in this Part, sections 204 to 206.1 apply to a department within the meaning of the Financial Administration Act.”

RULING BY THE CHAIRMAN

I must advise you, Mr. Parent, that this particular motion causes me serious concern. The proposed amendment is a new proposal going beyond the scope of this Bill as it is seeking to broaden, and thus indirectly amend, application provisions in the parent Act not currently before the Committee. Therefore, I must rule the amendment out of order.

Joy Langan moved,—That Clause 26 be amended

(a) by striking out lines 40 to 42, on page 14, and substituting the following therefor:

“employee and shall modify the employee’s job functions or reassign her unless such modification or reassignment can be shown to be an undue hardship on the employer.”

(b) by striking out lines 9 and 10, on page 15, and substituting the following therefor:

“(b) informs her in writing that it is an undue hardship to modify her job functions or reassign her,”

(c) by striking out line 18, on page 15, and substituting the following therefor:

“cate is an undue hardship.”

(d) by striking out line 23, on page 15, and substituting the following therefor:

“an undue hardship, the employer”

Article 2

L’article 2, mis aux voix, le résultat du vote est le suivant:

POUR

Jean-Guy Guilbault Jack Shields—(3)
Ken Monteith

CONTRE

Joy Langan Gilbert Parent—(3)
Robert Nault

Le président vote alors pour la motion.

L’article 2 est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l’article 26, reporté.

Article 26

Gilbert Parent propose,—Que l’article 26 soit modifié en ajoutant après la ligne 5, à la page 17, ce qui suit:

« 206.2 Par dérogation à toute autre disposition de la présente partie, les articles 204 à 206.1 s’appliquent à un ministère au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques. »

DÉCISION DU PRÉSIDENT

Je dois vous avouer, monsieur Parent, que cette motion entraîne une grave conséquence. C’est une nouvelle proposition qui dépasse la portée du projet de loi puisqu’elle cherche à élargir, donc à les amender indirectement, les modalités d’application de la loi elle-même, ce dont le Comité n’a pas été saisi. Je dois donc déclarer l’amendement irrecevable.

Joy Langan propose,—Que l’article 26 soit modifié

a) en remplaçant les lignes 32 et 33, à la page 14, par ce qui suit:

« en consultation avec l’employée et, sauf s’il peut être prouvé qu’il subirait de ce fait un préjudice injustifié, modifie ses tâches ou la »

b) en remplaçant la ligne 7, à la page 15, par ce qui suit:

« qu’il subirait un préjudice injustifié en prenant »

c) en remplaçant les lignes 11 et 12, à la page 15, par ce qui suit:

« qu’il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l’employée ou en la réaffectant »

d) en remplaçant les lignes 15 à 17, à la page 15, par ce qui suit:

« (4) l’employeur qui conclut qu’il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l’employée ou en la réaffectant de façon à évi- »

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Joy Langan
Robert Nault

Gilbert Parent—(3)

NAYS

Jean-Guy Guilbault
Ken Monteith

Guy Saint-Julien
Jack Shields—(4)

Clause 26 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 30, which had been allowed to stand.

On Clause 30

Joy Langan moved, — That Clause 30 be amended by striking out lines 40 to 44, on page 17, and substituting the following therefor:

“**209.21** Notwithstanding the provisions of any income-replacement scheme or any insurance plan in force at the workplace, an employee who takes a leave of absence under this Division is entitled to benefits under the scheme or plan on the same terms as any employee who is absent from work for health-related reasons and is entitled to benefits under the scheme or plan.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 30, as amended, carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 33, which had been allowed to stand.

Clause 33 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 40, which had been allowed to stand.

On Clause 40

Joy Langan moved, — That Clause 40 be amended by striking out lines 20 to 22, on page 27, and substituting the following therefor:

“regulations prescribing:

(a) deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section; and

(b) the manner in which the deductions permitted by this section may be made by the employer.”

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 40, as amended, carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Clause 42, which had been allowed to stand.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté:

POUR

Joy Langan
Robert Nault

Gilbert Parent—(3)

CONTRE

Jean-Guy Guilbault
Ken Monteith

Guy Saint-Julien
Jack Shields—(4)

L'article 26 est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 30, reporté.

Article 30

Joy Langan propose, — Que l'article 30 soit modifié en remplaçant les lignes 33 à 38, à la page 17, par ce qui suit:

« **209.21** Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente par cause de maladie et qui y est admissible. »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 30, modifié, est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 33, reporté.

L'article 33 est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 40, reporté.

Article 40

Joy Langan propose, — Que l'article 40 soit modifié en remplaçant les lignes 21 à 23, à la page 27, par ce qui suit:

« glement, prévoir :

a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;

b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article. »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 40, modifié, est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 42, reporté.

On Clause 42

Clause 42 carried on the following recorded division:

YEAS

Jean-Guy Guilbault
Ken Monteith

Guy Saint-Julien
Jack Shields—(4)

NAYS

Joy Langan
Robert Nault

Gilbert Parent—(3)

The Title carried.

The Bill, as amended, carried on division.

ORDERED,—That the Chairman report Bill C-101, with amendments, to the House.

At 4:30 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn.

Marc Bosc

Clerk of the Committee

Article 42

Le résultat du vote sur l'article 42 est le suivant:

POUR

Jean-Guy Guilbault
Ken Monteith

Guy Saint-Julien
Jack Shields—(4)

CONTRE

Joy Langan
Robert Nault

Gilbert Parent—(3)

Le titre est adopté.

Le projet de loi, modifié, est adopté avec dissidence.

IL EST ORDONNÉ,—Que le président fasse rapport à la Chambre du projet de loi C-101, avec propositions d'amendements.

À 16 h 30, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Marc Bosc

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, May 5, 1993

• 1536

The Chairman: I will call our meeting to order. There will be a couple of others coming, I understand. I understand Mr. Parent is on his way. We have not heard from Ms Langan, but we are here today to do the clause by clause on Bill C-101.

What we have agreed with the Liberal opposition is to go through the list of clauses that we all agree on and then go back and do the ones in which there are either amendments or need for clarification. Is that acceptable?

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): Do you have a list of the amendments here?

The Chairman: The list of amendments that we do have has been circulated. I understand there may be others coming forward.

Let's start then on our clause by clause. What we have stated, Ms Langan, is that we will be going through the clauses. If there are amendments or questions, just indicate and we will come back and discuss those individually.

Clause 1 agreed to

The Chairman: We do have amendments to clause 2. We'll come back to that.

Clause 2 allowed to stand

Clauses 3 to 14 inclusive agreed to

M. Saint-Julien (Abitibi): Monsieur le président, juste un point, s'il-vous-plaît! Pas trop vite, parce qu'il faut regarder les articles, quand même. Vous pourriez nous laissez peut-être dix secondes. Merci beaucoup.

Clauses 15 to 25 inclusive agreed to

• 1540

On clause 26

The Chairman: There is an amendment to clause 26. Shall clause 26 stand?

Clause 26 allowed to stand

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Mr. Chairman, when we came to clause 2. . . You started before I got my book open—

The Chairman: It's been stood. We will be going back to it.

Ms Langan: And we have stood clause 26.

The Chairman: That's right.

Clauses 27 to 29 inclusive agreed to

On clause 30

The Chairman: There is an amendment to clause 30, so we'll stand the clause.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 5 mai 1993

Le président: La séance est ouverte. Je crois que nous attendons encore une ou deux personnes. Sauf erreur, M. Parent est en route. Nous n'avons pas de nouvelles de M^{me} Langan, mais nous commençons aujourd'hui l'étude article par article du projet de loi C-101.

Nous avons convenu avec les Libéraux de mettre aux voix tous les articles qui ne posent pas de problème, puis de revenir ensuite à ceux qui font l'objet de propositions d'amendement ou qui nécessitent quelques explications. Nous sommes d'accord?

M. Nault (Kenora—Rainy River): Est-ce que vous avez une liste des amendements?

Le président: La liste des amendements que nous avons reçue a été distribuée. Je crois que nous devons en recevoir d'autres.

Bien. Commençons. J'ai dit, madame Langan, que je commencerais par les articles qui ne posent pas de problème. S'il y a des amendements ou des questions, faites-moi signe, et je réserverai ces articles.

L'article 1 est adopté

Le président: Il y a des amendements à l'article 2. Nous y reviendrons.

L'article 2 est réservé

Les articles 3 à 14 inclusivement sont adoptés

Mr. Saint-Julien (Abitibi): Mr. Chairman, just one thing, please! Don't go too fast; we should at least have time to have a look at those clauses. Maybe you could give us ten seconds. Thank you.

Les articles 15 à 25 inclusivement sont adoptés

Article 26

Le président: Il y a un amendement de proposé à l'article 26. L'article 26 est-il réservé?

L'article 26 est réservé

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Monsieur le président, au sujet de l'article 2. . . Vous avez commencé avant que je n'aie le temps d'ouvrir mon classeur. . .

Le président: Il a été réservé. Nous y reviendrons.

Mme Langan: Et nous venons de réserver l'article 26.

Le président: C'est exact.

Les articles 27 à 29 inclusivement sont adoptés

Article 30

Le président: Il y a un amendement de proposé à l'article 30; nous le réservons donc.

[Texte]

Clause 30 allowed to stand

Clause 31 agreed to

On clause 32

Ms Langan: I have an amendment, Mr. Chairman. Actually I have a question more than an amendment, depending on the answer to the question. The clause amends the act so as to delete from the current code these lines:

“or the period during which an employee is undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a workers’ compensation authority;”

Can you explain why the reference to the workers’ compensation authority has been removed with regard to the rehab?

Ms Renée Godmer (Director General, Labour Standards and Equal Pay, Department of Labour): We had to take it out. It used to be one whole thing that covered personal illness as well as work-related illness. We had to take it out of that part so that we could leave standing clear what an employer cannot do because you are absent for personal illness.

The aspect that was removed from the original clause is covered in the new work-related illness and injury —

Ms Langan: Which is under what section?

Ms Godmer: The following section, subsections 239.1(1), (2) and (3).

Ms Langan: Thank you.

The Chairman: Do you want to move an amendment?

Ms Langan: No. I’m satisfied.

Clause 32 agreed to

On clause 33

The Chairman: We have an amendment to clause 33, so it will stand.

Clause 33 allowed to stand

On clause 34

The Chairman: Are there any amendments to clauses 34 to 39, or do you want to go through them one at a time?

M. Saint-Julien: Il n’y a pas de problème, monsieur le président.

The Chairman: No problem.

Clauses 34 to 39 inclusive agreed to

• 1545

On clause 40

The Chairman: There is an amendment on clause 40, so we’ll stand clause 40.

Clause 40 allowed to stand

Clause 41 agreed to

On clause 42

The Chairman: There is also an amendment on clause 42, so we’ll stand it.

[Traduction]

L’article 30 est réservé

L’article 31 est adopté

Article 32

Mme Langan: J’ai un amendement, monsieur le président. En fait, il s’agit plus d’une question que d’un amendement, tout dépend de la réponse à cette question. Cet article modifie la loi en supprimant du code la phrase suivante:

«ou plus de temps que durent son traitement et sa réadaptation aux frais d’un organisme d’indemnisation des accidents du travail;»

Pourriez-vous m’expliquer pourquoi cette référence à un organisme d’indemnisation des accidents du travail a été supprimée?

Mme Renée Godmer (directrice générale, Normes du travail et équité salariale, ministère du Travail): Il le fallait. Dans la loi précédente cette disposition visait aussi bien les maladies personnelles que les maladies professionnelles. Nous avons scindé cette disposition en deux pour rendre plus clair ce qui est interdit à l’employeur en cas d’absence pour maladie personnelle.

L’aspect que nous avons supprimé de cette disposition se retrouve maintenant dans la nouvelle disposition concernant les accidents et les maladies professionnelles. . .

Mme Langan: À quel article?

Mme Godmer: Dans l’article suivant, les paragraphes 239.1 (1), (2) et (3).

Mme Langan: Merci.

Le président: Voulez-vous proposer un amendement?

Mme Langan: Non. Cette réponse me satisfait.

L’article 32 est adopté

Article 33

Le président: Nous avons un amendement pour l’article 33; je le réserve donc.

L’article 33 est réservé

Article 34

Le président: Y a-t-il des amendements de proposés aux articles 34 à 39, ou voulez-vous que je les mette aux voix un par un?

Mr. Saint-Julien: No problem, Mr. Chairman.

Le président: Pas de problème.

Les articles 34 à 39 inclusivement sont adoptés

Article 40

Le président: Il y a un amendement à l’article 40; je le réserve donc.

L’article 40 est réservé

L’article 41 est adopté

Article 42

Le président: Il y a aussi un amendement à l’article 42; il est donc réservé.

[Text]

Clause 42 allowed to stand

Clause 43 agreed to

On clause 2

The Chairman: We'll go back to clause 2. Mr. Parent has an amendment.

Mr. Parent: It is withdrawn.

The Chairman: Are there any other amendments? Shall clause 2 carry?

Mr. Nault: Mr. Chairman, I would like a recorded vote on clause 2, please.

The Chairman: Fair enough. Is there any other comment on clause 2?

All those in favour of clause 2, raise your hand.

M. Saint-Julien: Je m'abstiens, monsieur le président.

The Chairman: All those contrary.

It's up to me, I guess. The clerk informs me that as chairman, I have to maintain the status quo and therefore vote against the motion. It would be defeated.

Clause 2 agreed to [See *Minutes of Proceedings*]

Ms Langan: Say that again. The clerk tells you what? You have to maintain the status quo so therefore it...?

Mr. Nault: The vote should be lost.

Ms Langan: That's right.

The Chairman: I will read the material the clerk has given me and I would be open to directions.

"The Chairman of a committee may only vote when there is an equality of voices. The practice is that when faced with a casting vote, the Chairman pronounces always in favour of the *status quo* or to keep the question alive."

The question to the clerk is this: on an amendment, are we rejecting that amendment or passing it?

Mr. Shields (Athabasca): In other words, the chairman votes. It's a tie vote right now and the chairman breaks the vote, that's all. He has to vote.

The Chairman: The clerk has informed me that this is still an open question and the opposition members can bring it up in the House as an amendment. Because it has been discussed at committee, ordinarily it is excluded from House debate but—

Ms Langan: The amendment was dropped, so it hasn't been discussed.

Mr. Nault: We're voting in favour of or opposed to the clause, and so far the motion would be lost unless you vote. The clause would be removed from the bill, period.

• 1550

The Chairman: After further consultation, the clause stands, but the opposition still has the opportunity to raise it in the House.

[Translation]

L'article 42 est réservé

L'article 43 est adopté

Article 2

Le président: Nous revenons à l'article 2. M. Parent a un amendement à nous proposer.

M. Parent: Nous le retirons.

Le président: Y a-t-il d'autres amendements? L'article 2 est-il adopté?

M. Nault: Monsieur le président, j'aimerais que le vote sur l'article 2 soit nominal, s'il vous plaît.

Le président: Sans problème. Y a-t-il d'autres commentaires au sujet de l'article 2?

Tous ceux qui sont en faveur de l'article 2, lèvent la main.

Mr. Saint-Julien: I abstain, Mr. Chairman.

Le président: Tous ceux qui sont contre.

Je suppose que c'est à moi de décider. Le greffier m'informe qu'en tant que président, je dois respecter le statu quo et en conséquence voter contre la motion. Elle serait donc rejetée.

L'article 2 est adopté [Voir *Procès-verbaux*]

Mme Langan: Voudriez-vous répéter? Le greffier vous dit quoi? Vous devez respecter le statu quo et en conséquence...?

M. Nault: Le vote serait négatif.

Mme Langan: Exactement.

Le président: Permettez-moi de vous lire ce que le greffier vient de me donner, puis vous me direz ce que vous en pensez.

«Le président ne doit voter qu'en cas de partage égal des voix... et en exerçant son droit de vote prépondérant à cet égard, le président se prononce toujours en faveur du statu quo et de façon à ne pas mettre fin au débat.»

La question posée au greffier est la suivante: s'agissant d'un amendement, cela veut-il dire que nous le rejetons ou que nous l'adoptons?

M. Shields (Athabasca): En d'autres termes, le président vote. En cas d'égalité des voix le président doit voter.

Le président: Selon le greffier, cela signifie que le débat n'est pas clos et que les députés de l'opposition peuvent toujours proposer un amendement à la Chambre. Comme le débat a déjà eu lieu en comité, généralement il n'y a pas de débat à la Chambre, mais...

Mme Langan: L'amendement a été retiré; donc il n'y a pas eu débat.

M. Nault: Nous votons pour ou contre cet article, et, à moins que vous ne votiez, le résultat serait négatif. Il faudrait supprimer l'article du projet de loi, un point, c'est tout.

Le président: Renseignements pris, l'article est adopté, mais l'opposition conserve la possibilité d'y revenir à la Chambre.

[Texte]

Mr. Nault: That's why we went through it.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, pourriez-vous noter que, lors du vote, je me suis abstenu sur l'article 2?

Mr. Nault: We asked for a recorded vote.

The Chairman: The clerk informs me that the abstentions are not recorded, but the fact that you stated you abstained will be on the record. It would not be in the vote itself, but it will be in the written record of the *Minutes of Proceedings*.

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président.

Mr. Nault: Just for clarification, Mr. Chairman, it's my understanding that when there's a recorded vote we ask the members how they vote, yea or nay. I'm assuming you just did that, without your having to ask us, but it will be recorded as such.

Ms Langan: Who voted how?

The Chairman: We can do that if you wish, sir.

Mr. Nault: As long as it's recorded as such. I don't want to waste our time.

On clause 26

The Chairman: It's also by Mr. Parent.

Mr. Parent: I move that clause 26 of Bill C-101 be amended by adding immediately after line 8 on page 17, the following:

"206.2 Notwithstanding any provision in this Part, sections 204 to 206.1 apply to a department within the meaning of the *Financial Administration Act*."

Mr. Shields: On a point of order, Mr. Chairman, I think that would be ruled out of order. I would check it out.

The Chairman: It is. We have the written suggestion here, and I must advise you, Mr. Parent, that this particular motion causes me serious concern. The proposed amendment is a new proposal going beyond the scope of this bill, as it is seeking to broaden and thus indirectly amend application provisions in the parent act not currently before the committee. Therefore, I must rule the amendment out of order.

Mr. Parent: Thank you.

Mr. Nault: Mr. Chairman, before we move past that, either I missed something in the legal translation or I didn't get exactly what the clerk meant by "it's ruled out of order". Do you want to elaborate as to the exact meaning so we can understand a little clearer as to why it's ruled out of order?

The Chairman: Perhaps that would be a stab for the legal staff.

I understand that this is part of the application provisions, and this part of the bill is not before us at this time. In other words, it refers to the application of the bill and is not actually a part of this bill under discussion at the present time.

Ms Langan.

Ms Langan: Mr. Chairman, I have an amendment for this same clause.

[Traduction]

M. Nault: C'était le but de l'opération.

Mr. Saint-Julien: Mr. Chairman, could you record that for that vote on clause 2 I abstained?

M. Nault: Nous avons demandé un vote par appel nominal.

Le président: Le greffier m'informe que les abstentions ne sont pas enregistrées, mais le fait que vous ayez dit vous abstenir figurera au compte rendu. Cela ne figure pas dans le décompte du vote lui-même, mais cela figurera dans le compte rendu.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman.

M. Nault: Une petite précision, monsieur le président. Sauf erreur, en cas de vote par appel nominal on demande aux députés s'ils votent oui ou non. Je suppose que vous l'avez fait sans nous le demander et que cela sera inscrit comme tel.

Mme Langan: Comment nous avons voté?

Le président: Si c'est ce que vous souhaitez, monsieur, c'est tout à fait possible.

M. Nault: Tout ce que je veux, c'est que cela figure au compte rendu. Je ne veux pas prolonger le débat pour rien.

Article 26

Le président: Il s'agit également d'un amendement proposé par M. Parent.

M. Parent: Je propose que l'article 26 soit modifié par adjonction, après la ligne 5, page 17, de ce qui suit:

"206.2 Par dérogation à toute autre disposition de la présente partie, les articles 204 à 206.1 s'appliquent à un ministère au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*."

M. Shields: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je crois que cet amendement est irrecevable. À votre place je vérifierais.

Le président: Nous avons vérifié. Nous avons reçu une opinion, et je dois vous informer, monsieur Parent, que cet amendement me cause un sérieux problème. Il élargit la portée de ce projet de loi et modifie indirectement les dispositions d'application de la loi elle-même, modification non envisagée dans le projet de loi dont nous sommes saisis. En conséquence, je me vois obligé de rejeter cet amendement.

M. Parent: Merci.

M. Nault: Monsieur le président, avant de passer à la suite, soit il y a quelque chose qui m'échappe dans la traduction juridique, soit je n'ai pas exactement compris ce que le greffier entendait par «irrecevable». Pourriez-vous nous donner des explications un peu plus précises afin de nous permettre de mieux comprendre pourquoi cet amendement est irrecevable?

Le président: C'est peut-être la faute du personnel juridique.

Je crois comprendre que cela concerne les dispositions d'application, et ce projet de loi ne touche pas à ces dispositions. En d'autres termes, il s'agit de l'application de la loi, et le projet de loi dont nous sommes saisis n'en parle pas.

Madame Langan.

Mme Langan: Monsieur le président, j'ai un amendement à proposer à ce même article.

[Text]

• 1555

I move that clause 26 be amended by deleting lines 40 through 42 on page 14 and substituting the following therefor:

“employee and shall modify the employee's job functions or reassign her unless such modification or reassignment can be shown to be an undue hardship on the employer.”

I move further in that clause, under paragraph (b), to delete line 9 on page 15 and substitute the following therefor:

“(b) informs her in writing that it is an undue hardship to modify her job functions or reassign her,”

I move further, on line 18 on page 15, to substitute the following therefor:

“cate is an undue hardship”

I move further to delete line 23 on page 15 and substitute the following:

“an undue hardship, the employer”

Therefore, “not reasonably practicable, the employer” would be gone, and it would read:

“an undue hardship, the employer shall so inform the employee in writing”.

I so move.

The Chairman: The clerk informs me that this amendment is in order.

Ms Langan: Mr. Chairman, I think the concept of undue hardship stems from another concept in the human rights law, which is that of reasonable accommodation. So these two place the emphasis on the employer to take action to accommodate the worker, rather than being allowed to escape such an accommodation by stating that it may not be practicable.

The duty to reasonably accommodate imposes a duty upon an employer to take substantial steps to accommodate the work requirements of an employee. To discharge the duty, the employer therefore must show that there is no reasonable alternative, short of undue hardship, to dismissing or otherwise adversely treating that employee.

In human rights law the duty to accommodate can take into consideration the following in determining undue hardship: safety, cost of the accommodation, collective agreement disruption, employee morale, interchangeability of the workforce, and size of the employer's operation. That's an exhaustive list, but it points out the steps the employer must take before deciding what practicable is under the human rights act and what it's not.

[Translation]

Je propose de modifier l'article 26 en retranchant les lignes 32 et 33, page 14, et en les remplaçant par ce qui suit:

«en consultation avec l'employée et, sauf s'il peut être prouvé qu'il subirait de ce fait un préjudice injustifié, modifie ses tâches ou la»

Je propose par ailleurs de modifier cet article en retranchant la ligne 7, page 15, et en la remplaçant par ce qui suit:

«qu'il subirait un préjudice injustifié en prenant»

Je propose également la modification suivante consistant à retrancher les lignes 11 et 12, page 15, et à les remplacer par ce qui suit:

«qu'il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l'employée ou en la réaffectant»

Je propose ensuite de supprimer les lignes 15 à 17, page 15, et de les remplacer par ce qui suit:

«(4) L'employeur qui conclut qu'il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l'employée ou en la réaffectant de façon à évi-»

Par conséquent, on supprime «difficilement réalisable», et le texte se lit désormais comme suit:

«(4) L'employeur qui conclut qu'il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l'employée ou en la réaffectant de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical l'en informe par écrit.»

Voilà l'amendement que je propose.

Le président: Le greffier me signale que cet amendement est recevable.

Mme Langan: Monsieur le président, il me semble que la notion de préjudice injustifié découle d'un autre principe du droit de la personne que l'on désigne par l'expression «adaptation raisonnable». Par conséquent, ces deux principes mettent l'accent sur l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour s'adapter aux besoins de l'employée plutôt que de l'en libérer sous prétexte que les mesures d'adaptation sont difficilement réalisables.

En vertu de l'obligation d'adaptation raisonnable, l'employeur est tenu de prendre des mesures importantes pour adapter les exigences du travail à l'employée. Afin de se libérer de cette obligation, l'employeur doit donc prouver qu'il n'existe aucune solution raisonnable autre que des mesures qui entraîneraient un préjudice injustifié, pour renvoyer l'employée ou lui imposer des conditions difficiles.

En matière de droits de la personne, l'obligation de proposer des mesures raisonnables d'adaptation peut prendre en considération les facteurs suivants afin de préciser la nature du préjudice injustifié: la sécurité, le coût de l'adaptation, les répercussions sur la convention collective, le moral de l'employé, l'interchangeabilité du personnel et la taille de l'entreprise. C'est une liste exhaustive, mais elle indique les mesures que l'employeur doit prendre avant de pouvoir décider ce qui est réalisable et ce qui ne l'est pas en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[Texte]

So what we're doing here I think is still within the spirit of the legislation, Mr. Chairman, but what we're attempting to do is spell out what indeed is practicable, what the guidelines for practicable are, to ensure that it's not left as a mystery to employers and that in fact not only do they have some guidelines then in this clause, but they can also then refer to the human rights act. So because it is in the spirit of the clause as it exists, I don't think it strays too far from what I would hope the ministry had wanted to achieve here. I would hope the government members would give it serious consideration.

The Chairman: Does the parliamentary secretary want to respond to that?

Mr. Shields: No. As far as I'm concerned, we wouldn't be in favour of the amendment.

Ms Langan: Mr. Chairman, I would ask that if... I mean, there must be a reason, surely to goodness. It was certainly an attempt at a friendly amendment. I'd like to hear some dialogue about what would be wrong with that kind of an amendment.

The Chairman: Anybody want to comment? Mr. Nault.

• 1600

Mr. Nault: Thank you, Mr. Chairman. I can understand where my colleague is coming from and what her interest is in having this amendment.

The intention, of course, is to more formalize the process in order that it doesn't get lost in the shuffle, if you will, as to whether in fact there is the ability to reassign an individual or not. It would of course be to the benefit of all workers in the Canada Labour Code and of course in any collective agreement if the wording is such that people know what are the rules of the game. This amendment is very simple in its nature, in that it wants to clarify exactly what the role of the employee is versus the role of the employer.

I would suggest to the government that this particular amendment would not be an amendment that the employers would be adverse to, because one of the problems that employers have on the reverse of this whole debate is that they find themselves in the untenable position of trying to understand what Labour Canada wants. This whole issue here is to try to clarify just what are the rules of the game.

I would suggest to the members that they look at it very closely, because it would also improve the relationship between the employees and the employer, and I think that is exactly what the rules of work and the Canada Labour Code and its function are supposed to do. So I would suggest, Mr. Chairman, that this would be a very good amendment to support.

The Chairman: Are you ready for the vote? Shall the amendment carry?

Ms Langan: Again, on the amendment, Mr. Chairman, I really think out of courtesy, at the very least, that the government should give us some reason why they would not even consider this amendment. I'm not asking for a detailed analysis, but I think courtesy would dictate. A lot of work goes into preparing these things, and I think the very least the government side could give is an argument or a rationale why it's inappropriate in their view. That's all I'm asking for.

[Traduction]

Par conséquent, monsieur le président, les amendements que nous proposons restent dans l'esprit de la loi, mais nous voulons préciser clairement quelles sont les mesures réalisables et quelles sont les lignes directrices à suivre, afin que les employeurs ne soient pas laissés à eux-mêmes, mais qu'ils puissent s'appuyer sur cet article ainsi que sur les dispositions de la Loi sur les droits de la personne. Je ne pense pas m'écarter trop de l'intention du ministère, puisque les amendements que je propose demeurent dans l'esprit de l'article tel qu'il se présente en ce moment. J'espère que les représentants du gouvernement en tiendront compte.

Le président: Est-ce que le secrétaire parlementaire souhaite répondre à cette intervention?

M. Shields: Non. Je ne suis pas, quant à moi, en faveur de l'amendement.

Mme Langan: Monsieur le président, j'aimerais savoir si... Il doit bien y avoir une raison. L'amendement que je propose est plutôt bénin. J'aimerais qu'on en discute et qu'on parle de ses éventuels côtés négatifs.

Le président: Quelqu'un veut-il commenter? Monsieur Nault.

M. Nault: Merci, monsieur le président. Je comprends le raisonnement de ma collègue, et je vois pourquoi elle propose cet amendement.

L'idée, bien entendu, c'est de rendre le processus plus officiel, afin qu'il ne soit pas dilué dans le remaniement de la loi et qu'on sache exactement à quoi s'en tenir quant à la possibilité de réaffecter ou non un employé. Tous les employeurs couverts par le Code canadien du travail ou n'importe quelle convention collective bénéficieraient évidemment d'un libellé plus clair exposant nettement les règles du jeu. Cet amendement est très simple, dans le sens qu'il précise exactement quel est le rôle de l'employé par rapport à celui de l'employeur.

J'ajouterais, à l'intention du gouvernement, que les employeurs recevront bien un tel amendement, puisque, jusqu'à présent, ils se sont trouvés dans la délicate situation d'avoir à interpréter eux-mêmes les exigences de Travail Canada. L'amendement proposé cherche tout simplement à définir les règles.

Je conseille aux membres du comité d'examiner le texte de près, car il permettra d'améliorer les relations entre les employés et leur employeur. Or, c'est là justement la raison d'être des règles de travail et du Code canadien du travail. Par conséquent, monsieur le président, j'estime qu'il s'agit là d'un excellent amendement, qui mérite notre appui.

Le président: Êtes-vous prêts pour le vote? L'amendement est-il adopté?

Mme Langan: Monsieur le président, je souhaiterais que le gouvernement ait la courtoisie de nous expliquer pourquoi il refuse de prendre cet amendement en considération. Je ne réclame pas une analyse détaillée, mais je pense qu'un geste de courtoisie s'impose. La préparation des amendements nécessite beaucoup de travail, et je pense que la moindre des choses pour le gouvernement, ce serait d'expliquer pourquoi cet amendement ne trouve pas grâce à ses yeux. C'est tout ce que je demande.

[Text]

The Chairman: The government has the opportunity—

Mr. Shields: Mr. Chairman, this is what I'm afraid to do; I don't want to get into a debate. But what I will do is suggest that proposed subsection 205(1) of Bill C-101 be amended to require the employer to modify the employee's job function and to prove undue hardship. I'm reading this; it's a prepared statement from the drafters:

"The term "reasonably practicable" is a commonly used standard under the Canadian Labour Code. It is intended to qualify an employer's obligation in a particular situation and to afford him or her a certain flexibility in determining what, under the circumstances, is necessary in order to measure up to the statutory standard. Generally speaking, the factors to be considered include the degree of risk, both to the employee and the workplace. Undue hardship relates to the

So that's the reason it's not required.

Ms Langan: I understand then that the government doesn't feel it's required but feels there's nothing wrong with this amendment, from what I heard just spelled out. I gather there's a sense that this is already covered in the bill. Could I maybe get an explanation?

Mr. Shields: I would just like to call the question at this time.

Ms Langan: Well, Mr. Chairman?

Mr. Shields: It's very clear, and I don't know why we have to go into the debate all the time. It's very clear. It's laid out. It's already covered in other areas.

Ms Langan: On a point of order, Mr. Chairman, I thought today was to discuss the bill. I'm not sure we're debating here but discussing amendments. If you want it to be a debate, we can make it a debate. I thought that was what committees were for.

Mr. Nault: Mr. Chairman, first of all, with due respect to the member opposite who hasn't been here at all for any of this stuff, except for the last day—because he's the parliamentary secretary, to get the business of the minister done, to ram this through and get it out.

• 1605

We've been working fairly smoothly all along. We've had discussions about different clauses. Maybe it goes a little too far, to my colleague's way of thinking. But it has worked fairly well. There doesn't seem to be a big rush for this bill to get in tomorrow morning.

So if we want to have a discussion, and if the parliamentary secretary's not interested in having that debate or doesn't feel comfortable in the knowledge of this particular piece of legislation, that's fine. But I don't think he should restrict the other members, who may want to have a bit of a discussion with the officials and even with yourself as the chairman. Otherwise what will happen is it will deteriorate and we'll get into talking on every single clause for no reason at all.

[Translation]

Le président: Le gouvernement a la possibilité. . .

M. Shields: Monsieur le président, je ne veux pas me lancer dans un débat. Je veux au contraire l'éviter. Mais je propose que l'on modifie le paragraphe 205(1) du projet de loi C-101 afin d'exiger que l'employeur modifie la fonction du travail de l'employée et prouve qu'il a subi un préjudice injustifié. Je vais vous lire le document préparé par les rédacteurs du texte de loi:

«L'expression «difficilement réalisable» est une expression que l'on trouve couramment dans le Code canadien du travail. Elle sert à atténuer l'obligation qui incombe à un employeur dans une situation particulière et à lui donner une certaine souplesse pour déterminer quelles sont les mesures qu'il doit prendre pour se conformer à la norme prévue par la loi. De manière générale, les facteurs à prendre en compte sont le degré de risque, tant pour qui appartient au vocabulaire de la discrimination en matière d'emploi qu'utilise la Loi canadienne sur les droits de la personne..»

C'est la raison pour laquelle l'amendement n'est pas nécessaire

Mme Langan: Je comprends donc que le gouvernement estime que cet amendement n'est pas nécessaire même s'il n'a rien à lui reprocher. Le gouvernement laisse entendre que tout cela est déjà couvert par le projet de loi. J'aimerais avoir des précisions.

M. Shields: J'aimerais tout simplement passer au vote.

Mme Langan: Eh bien, monsieur le président?

M. Shields: Le texte est très clair, et je ne comprends pas pourquoi il faut toujours avoir un débat. C'est très clair. Tout est là. Tous ces principes sont déjà pris en compte ailleurs.

Mme Langan: J'en appelle au Règlement, monsieur le président. Je pensais que nous devions débattre le projet de loi aujourd'hui. Je ne sais pas s'il y a un débat, mais nous examinons les amendements. Si vous voulez un débat, je peux en faire un. Je pensais que les comités servaient à cela.

M. Nault: Tout d'abord, monsieur le président, le député assis de l'autre côté de la table, sauf le respect que je lui dois, a été absent pendant tous les travaux, sauf le dernier jour, puisqu'il est secrétaire parlementaire et qu'il se doit de faire le travail du ministre et de nous faire avaler son projet de loi.

Nos travaux se sont déroulés de manière harmonieuse. Nous avons discuté de différents articles. Peut-être que le débat va un peu trop loin au gré de mon collègue, mais tout s'est assez bien déroulé jusqu'à présent. Je ne pense pas que nous soyons pressés au point qu'il faille adopter ce projet de loi à toute vapeur.

Par conséquent, si nous voulons nous arrêter sur ce point particulier et si le secrétaire parlementaire n'est pas intéressé par ce débat ou ne se sent pas très à l'aise avec ce projet de loi, c'est tant pis pour lui. En revanche, je ne pense pas qu'il puisse imposer sa loi aux autres membres du comité, qui souhaitent approfondir la question avec les fonctionnaires et même avec vous, monsieur le président. Sinon, la situation risque de se détériorer, et nous prendrons la parole sans raison valable pour épilucher tous les articles, un par un.

[Texte]

We have only four or five clauses here that are problems for members on the committee. There's absolutely no reason why, when someone puts an amendment forward, somebody can't get an explanation from those who are supposed to know. And if the members opposite don't have a clue what this legislation says, that's not our fault over on this side. The fact remains that we'd like to get an explanation for why a particular piece of legislation can't be changed whatsoever.

For example, the department's argument that «reasonably practicable» has always been used in the Labour Code was exactly the point I was making. It has caused nothing but problems out there in the workforce. What does that mean when you get to the ground floor? Nobody knows what «reasonably practicable» means any more. It's an interpretation. We have tried under collective agreement bargaining to tighten these words up so everybody knows what their role is. I still think the amendment my colleague's putting forward lays out what the employer's role is.

I don't understand why the department would have such a big hang-up on that. All they're saying is you inform the employee in writing that it would cause undue hardship to your company for an employee to stay on and do some sort of modified work. What's the big hang-up with that? I can't see it. I think we should get an explanation of what the big problem is with the employers about having something in writing saying «I am sorry, I can't accommodate you, because my workplace just doesn't have anywhere I can modify the work to accommodate you, as a person who is pregnant».

In conclusion, Mr. Chairman, let's not get all caught up here with the fact that the parliamentary secretary is here to make sure his minister's bill gets through the House. The role of this committee is to look at legislation. If we can improve it, great. If this is a perfect bill in the eyes of the department, then what are they doing here? They may as well not waste our time. Let them go to the office and work so—

Mr. Shields: Then let's ask the officials to comment, Mr. Chairman.

The Chairman: That's fine with me.

I might mention my position. All I'm here for is to keep the meeting moving along. It's not up to me to direct anybody. If you wish the—

Mr. Shields: I would like to make it very clear too that the members on this committee, any one of them. . . he obviously doesn't know how our caucus works, but it's not like the others. They can certainly speak up and talk about anything they want to. What bothers me is that this bill should have been into clause by clause yesterday. We thought that was what it was supposed to do.

An hon. member: No.

Mr. Shields: Anyway, that's completely off the point. I would call on the officials to comment, Mr. Chairman, if you would allow them to do so.

The Chairman: That is why they are here. If you wish to hear a comment from the officials, that is fine.

[Traduction]

Dans ce projet de loi, il n'y a que quatre ou cinq articles qui posent problème aux membres du comité. Il n'y a absolument aucune raison qui empêche l'auteur d'un amendement d'obtenir des explications de la part de ceux qui sont censés savoir. Si les députés qui me font face n'ont aucune idée de ce que contient la loi, ce n'est pas la faute des gens assis de ce côté-ci de la table. Nous voulons qu'on nous dise pourquoi il est soudainement impossible de modifier un texte de loi.

Par exemple, le ministère allègue que l'expression «difficilement réalisable» a toujours été utilisée dans le Code du travail. C'est exactement où je voulais en venir, puisque cette expression n'a causé que des problèmes. Qu'est-ce qu'elle signifie exactement? Personne ne sait plus ce que «difficilement réalisable» veut dire. C'est une interprétation. Nous avons essayé au cours des négociations des conventions collectives d'expliquer ces termes, de manière à ce que les rôles soient bien définis, de part et d'autre. À mon avis, l'amendement proposé par ma collègue explique clairement le rôle de l'employeur.

Je ne comprends pas pourquoi le ministère est si réticent. La seule chose que l'amendement précise, c'est que l'employeur doit informer l'employée par écrit qu'il subirait un préjudice injustifié en modifiant les tâches de l'employée et en la réaffectant. Je ne vois pas où est le problème. J'aimerais qu'on m'explique pourquoi un employeur ne pourrait pas présenter à son employée l'avis suivant : «Je suis désolé de constater que je ne peux modifier les lieux de travail de façon à adapter les tâches en fonction de vos besoins de femme enceinte.»

En conclusion, j'aimerais vous demander, monsieur le président, de ne pas vous laisser influencer par le fait que le secrétaire parlementaire est parmi nous pour faire en sorte que le projet de loi de son ministre soit adopté à la Chambre. Le rôle de notre comité est d'examiner la loi. Tant mieux si nous pouvons l'améliorer. Qu'est-ce que les représentants du ministère viennent faire ici s'ils estiment que le projet de loi est parfait? Nous n'avons pas de temps à perdre avec eux. Laissons-les retourner au bureau, où leur travail les attend. . .

M. Shields: Eh bien, monsieur le président, demandons aux fonctionnaires de commenter.

Le président: Je n'y vois aucun inconvénient.

Permettez-moi malgré tout de préciser ma position. Je suis ici pour assurer le bon déroulement de la séance. Je n'ai d'ordre à donner à personne. Si vous voulez. . .

M. Shields: J'aimerais préciser également que tous les membres du comité. . . visiblement il ne sait pas comment fonctionne notre caucus, mais ce n'est pas comme ailleurs. Les membres sont autorisés à prendre la parole et à aborder n'importe quel sujet. Ce qui m'ennuie, c'est que l'examen article par article de ce projet de loi aurait déjà dû commencer hier. Nous pensions que nous en étions arrivés à ce stade.

Une voix: Pas du tout.

M. Shields: De toute façon, cela n'a rien à voir. Je vais demander aux fonctionnaires de commenter, si vous le permettez, monsieur le président.

Le président: C'est pour cela qu'ils sont ici. Si vous voulez entendre les commentaires des fonctionnaires, allez-y.

[Text]

Ms Godmer: This whole issue was discussed at length by the members of the client consultation committee, both the representatives from the labour centrals and the representatives of the employers. «Reasonably practicable» is a term that is used in part II of the legislation. Our clients, both on the labour side and on the employer side, feel fully comfortable and knowledgeable about the extent and what it means.

They also looked at «undue hardship». «Undue hardship» is a term related to human rights legislation, which is evolving. The clients, on both sides, agreed «reasonably practicable» was the term that best suited the Canada Labour Code, and this particular portion of the Canada Labour Code. They are familiar with it and they have used it under part II. They know very well what its limitations are and how it is applied.

Basically, that was the consensus resolution in discussion.

• 1610

Ms Langan: Was there consensus on the final wording of the bill?

Ms Godmer: Yes, both sides, all clients, were aware of the final wording.

Ms Langan: I will let my amendment stand, Mr. Chairman.

The Chairman: The question is being called on the amendment to clause 26. Do you want a recorded vote on this?

Ms Langan: Yes.

Amendment negated [See *Minutes of Proceedings*]

Clause 26 agreed to

On clause 30

Mr. Nault: Before we move on to the next clause, the parliamentary secretary has brought up a point on two occasions. Based on the debate we had yesterday, I'd like to clarify the decision we made about the work of this committee and how many days this was supposed to take. It's been brought up twice by the parliamentary secretary, suggesting that they're almost doing us a favour.

I want to read what was said on that day. It will only take 10 seconds to assure him that it was agreement.

The Chairman: There are just two or three clauses that are going to be controversial.

Mr. Nault: Just for the sake of not being put under too much pressure, I would like to give ourselves two days and try to get it done in one day.

Ms Langan: I would rather give ourselves one day and if we go over take another day.

Mr. Nault: It is the same thing.

Ms Langan: It is the time expansion theory.

[Translation]

Mme Godmer: C'est une question qui a été étudiée en détail par les membres du comité de consultation avec les clients. Ce comité était composé des représentants des centrales syndicales et des représentants des employeurs. L'expression «difficilement réalisable» est utilisée dans la partie II de la loi. Pour nos clients, aussi bien du côté syndical que du côté patronal, cette expression ne pose aucun problème.

Ils se sont également penchés sur l'expression «préjudice injustifié». Il s'agit d'une expression utilisée dans la Loi sur les droits de la personne, qui évolue constamment. Les clients que nous avons consultés ont conclu, de part et d'autre, que l'expression «difficilement réalisable» est celle qui convient le mieux au Code canadien du travail et à cette section particulière du code. Ils connaissent cette expression et l'ont déjà utilisée dans le cadre de l'application de la partie II. Ils en connaissent très bien les limites et savent comment l'appliquer.

Voilà le résumé du consensus que nous avons obtenu au cours de la discussion.

Mme Langan: Est-ce que le texte final du projet de loi a fait l'objet d'un consensus?

Mme Godmer: Oui, tous les clients que nous avons consultés, de part et d'autre, avaient pris connaissance du texte final.

Mme Langan: Monsieur le président, je maintiens mon amendement.

Le président: Je mets aux voix l'amendement à l'article 26. Voulez-vous un vote nominal?

Mme Langan: Oui

L'amendement est rejeté [voir *Procès-verbaux*].

L'article 26 est adopté.

Article 30

M. Nault: Avant de passer à l'article suivant, j'aimerais commenter un point que le secrétaire parlementaire a soulevé à deux reprises. À partir du débat que nous avons eu hier, j'aimerais préciser la décision que nous avons prise quant aux travaux du comité et au sujet de leur durée. Le secrétaire parlementaire a soulevé deux fois cette question, donnant ainsi l'impression qu'il nous faisait presque une faveur.

Je vais vous lire le compte rendu de la séance d'hier. Je n'aurai besoin que d'une dizaine de secondes pour lui montrer que tout cela était prévu.

Le président: Il y a simplement deux ou trois articles qui pourront donner lieu à un débat.

M. Nault: Pour éviter d'être pressés par le temps, j'aimerais nous donner deux jours et nous fixer pour objectif de tout terminer en un jour.

Mme Langan: Je préférerais nous donner un seul jour et, au besoin, prendre un jour de plus.

M. Nault: C'est la même chose.

Mme Langan: Plus on a du temps, plus on en prend.

[Texte]

Mr. Nault: I am one of those who do not like to feel they are rushed to go through something, and we have already scheduled that extra day, if needed.

Mr. Shields: On a point of order. Mr. Chairman, I stand corrected.

Mr. Nault: My point is that—

Mr. Shields: I apologize. I stand corrected.

Mr. Nault: Well, don't bring it up again.

Mr. Shields: I won't bring it up again. I stand corrected.

The Chairman: Let's get back to order and move on. We're getting into a debate that we don't necessarily need at this stage.

We have an amendment to clause 30 from Joy Langan. I think it has been accepted.

Ms Langan: I move that clause 30 be amended by striking out lines 40 to 44 on page 17 and substituting the following:

“209.21 Notwithstanding the provisions of any income-replacement scheme or any insurance plan in force at the workplace, an employee who takes a leave of absence under this Division is entitled to benefits under the scheme or plan on the same terms as any employee who is absent from work for health-related reasons and is entitled to benefits under the scheme or plan.”

Mr. Shields: We agree. We accept it.

Ms Langan: Briefly, Mr. Chairman, the rationale for this was to be absolutely sure that this clause meets the *Brooks v. Canada Safeway Ltd.* decision.

Mr. Nault: Mr. Chairman, as you are aware, we submitted an amendment almost identical to this one, but we pulled it when the officials explained that Joy's language was a little bit better. So our party supports this amendment.

The Chairman: Okay.

• 1615

M. Saint-Julien: Quand madame Langan parle de l'arrêt de la cour, pourriez-vous en spécifier la cause?

Ms Langan: Mr. Chairman, I did say that the *Brooks v. Safeway* decision was a decision that was in the courts a couple of years ago with reference to women who have been on maternity leave. It's quite celebrated throughout the labour movement. I think it was always everybody's intention to meet that decision. It was just that the substance in the language was a tiny bit short of meeting that.

I also want to put on the record here that I really appreciate the work of both the clerk and the department on trying to find some language that would meet that decision as well as meet the spirit of what the department was trying to achieve. I appreciate that.

M. Saint-Julien: J'apprécie votre travail, madame Langan. Si je comprends bien votre modification proposée au paragraphe 209.21 du projet de loi C-101, une employée qui est en congé pour une raison liée à la maternité, si elle tombe malade, que ce soit pour une raison liée ou non à la maternité, a droit aux avantages offerts par l'employeur au même titre que tout autre employé qui tombe malade. C'est cela?

[Traduction]

M. Nault: Je déteste être bousculé, et nous avons déjà mis un jour supplémentaire de côté.

M. Shields: Rappel au Règlement. Monsieur le président, je reconnais mon erreur.

M. Nault: Je voulais dire. . .

M. Shields: J'accepte la mise au point; je reconnais que j'ai eu tort.

M. Nault: Alors, n'en parlez plus.

M. Shields: Je n'en parlerai plus. Je reconnais mon erreur.

Le président: Reprenons le travail. C'est un débat qui n'est pas nécessairement utile actuellement.

Joy Langan nous propose un amendement à l'article 30. Je pense qu'il a été accepté.

Mme Langan: Je propose que l'article 30 soit modifié par substitution, aux lignes 33 à 38, page 17, de ce qui suit :

«209.21 Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente pour cause de maladie et qui y est admissible.»

M. Shields: Nous sommes d'accord. Nous acceptons cet amendement.

Mme Langan: Permettez-moi de préciser brièvement, monsieur le président, que nous proposons cet amendement parce que nous voulons être absolument certains que cet article se conforme à l'arrêt *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*

M. Nault: Comme vous le savez, monsieur le président, nous avons présenté un amendement pratiquement identique à celui-ci, mais nous l'avons retiré lorsque les fonctionnaires nous ont fait savoir que la formulation de Joy était meilleure. Par conséquent, notre parti appuie cet amendement.

Le président: Très bien.

Mr. Saint-Julien: When Ms Langan speaks about the court decision, which case is it?

Mme Langan: Monsieur le président, j'ai précisé qu'il s'agissait de l'arrêt *Brooks c. Safeway*. C'est un jugement qui a été prononcé il y a quelques années et qui se reportait au congé de maternité. Les travailleurs connaissent bien ce jugement. Je crois qu'il a toujours été dans l'intention de tous de respecter ce jugement. Le seul problème, c'est que le libellé n'était pas tout à fait assez précis.

Par ailleurs, je voudrais mentionner pour mémoire que j'ai beaucoup apprécié les efforts déployés par le greffier et le ministère pour trouver un libellé qui soit conforme à ce jugement tout en respectant l'objectif que le ministère souhaite atteindre. Je les en remercie.

Mr. Saint-Julien: I appreciate your work, Ms Langan. If I understand your proposed amendment to subsection 209.21 of Bill C-101, a female employee on a maternity leave is entitled, if she is sick for a reason related or not to her pregnancy, to the benefits given by the employer to any other employee who is absent for health-related reasons. Is that right?

[Text]

Ms Langan: Yes.

Mr. Saint-Julien: Okay.

Ms Langan: Mr. Chairman, that is what the clause said. The *Brooks v. Safeway* decision was based on the fact that the insurance carrier had a discriminatory clause in it.

This is to ensure that it's very clear that women who are working, particularly in the area of pregnancy, would in fact be protected on the same basis as any other employee. Even though pregnancy might be considered an illness, you can have an illness that's a result of being pregnant. But that was the intent of the court decision and certainly I think was the intent of the drafters of this clause. We were just trying to make it a little better.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, merci; j'apprécie cette modification et j'apprécie le travail de la députée sur ce point.

Mme Langan: Merci.

Amendment agreed to

Clause 30 as amended agreed to

On clause 33

The Chairman: On clause 33, there is an amendment by Mr. Nault.

Mr. Parent: You've already ruled on that one, I think.

The Chairman: Number 33, we've already said that. . . We're going to have to say that it's out of order, for the same grounds. Will you accept that without going through the process?

Mr. Parent: Yes.

Clause 33 agreed to

On clause 40

The Chairman: There is an amendment on clause 40. We just have one copy and they're sending it out for copies. Perhaps we could go on to 42 and then come back to 40, if that's agreeable with everybody. This is on clause 42. We just need some clarification from Ms Langan—

Ms Langan: I don't think I have a copy either.

The Chairman: There is one in your package. Is that identical to the new one?

Ms Langan: Yes.

The Chairman: They're the same thing.

Ms Langan: I'm satisfied, Mr. Chairman. They've switched the order and that's fine with me. If you would like me to move this, we don't have to wait for copies to be run off.

• 1620

The Chairman: If it's agreeable to the committee. Are you prepared to have Ms Langan read it, or do you want to wait for the copies?

Ms Langan: I think everybody has a copy of—

[Translation]

Mme Langan: Oui.

M. Saint-Julien: Très bien.

Mme Langan: Monsieur le président, c'est ce que l'article disait. Le jugement prononcé dans l'affaire *Brooks c. Safeway* se fondait sur le fait que le régime d'assurance contenait une clause discriminatoire.

Nous voulons faire en sorte qu'il soit très clair que les travailleuses doivent être protégées, en particulier au moment d'une grossesse, de la même manière que les autres employés. Même si la grossesse peut être considérée comme une maladie, une femme peut tomber malade parce qu'elle est enceinte. Mais telle était l'intention du tribunal, et je suis convaincue que c'était également l'intention du législateur. Nous nous sommes contentés d'essayer d'améliorer l'article.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman. I appreciate this amendment as well as the member's work in this area.

Ms Langan: Thank you.

L'amendement est adopté

L'article 30 modifié est adopté

Article 33

Le président: M. Nault a présenté un amendement au sujet de l'article 33.

M. Parent: Je crois que vous l'avez déjà examiné.

Le président: Numéro 33; nous avons déjà dit que. . . Nous allons devoir dire qu'il est irrecevable, pour les mêmes raisons. Est-ce que vous acceptez cela, sans qu'il soit nécessaire de refaire le processus?

M. Parent: Oui.

L'article 33 est adopté

Article 40

Le président: L'article 40 fait l'objet d'un amendement. Nous n'en avons qu'un exemplaire, mais j'ai fait demander des copies. Nous allons peut-être passer directement à l'article 42, et nous reviendrons plus tard à l'article 40, si tout le monde est d'accord. Passons donc à l'article 42. Nous voulons demander quelques précisions à M^{me} Langan. . .

Mme Langan: Moi non plus je n'ai pas le texte.

Le président: Il y en a une copie dans votre dossier. Est-ce que c'est la même chose que le nouvel amendement?

Mme Langan: Oui.

Le président: C'est la même chose.

Mme Langan: Le texte me convient, monsieur le président. C'est simplement la disposition du texte qui a été modifiée. Nous ne sommes pas obligés d'attendre les copies. Si vous le voulez, je peux présenter tout de suite cet amendement.

Le président: Si les membres du comité sont d'accord. Voulez-vous attendre les copies, ou pensez-vous qu'on peut laisser M^{me} Langan lire l'amendement?

Mme Langan: Je pense que tout le monde a une copie de. . .

[Texte]

The Chairman: The original.

Ms Langan: In the one I had submitted the wording was the same, except (a) was where (b) is, and (b) was where (a) is. The justice department would prefer it this way, and I'm perfectly happy to move it this way if that would facilitate matters.

The Chairman: It's the same.

Ms Langan: Yes, the wording's exactly the same.

Therefore I move that clause 40 of Bill C-101 be amended by striking out lines 20 to 22 on page 27 and substituting the following:

“regulations prescribing:

(a) deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section; and

(b) the manner in which the deductions permitted by this section may be made by the employer.”

The Chairman: If I may interrupt you, apparently there is some difference in the wording. I think we had better wait for the copy so that we have it exact.

Ms Langan: There is a difference in the wording?

The Chairman: This is what our legal people have made clear to me.

A voice: We don't have it.

Ms Langan: I don't have mine either, because we gave it to you.

Mr. Chairman, I'm really confused now. When I came in I was told they had switched (a) and (b), but it looks like there's more than (a) and (b). Can we put this aside until we get better sheets?

The Chairman: We'll go on to clause 42 until we have a chance to settle that.

A voice: Now we have copies.

Ms Langan: It is as read. I don't think you want me to read it again. I'm sure it's on the record now. It is what we set out to do. It's just that the wording got massaged a little bit to make it fit the way things are written in legislation, but the intent is still the same, and certainly the meat of it is still the same.

Therefore I move the amendment, if I have a seconder, and I'd like to comment briefly.

The Chairman: I understand we don't need seconders for the amendments, so if you'd like to proceed, please do so.

Ms Langan: I'd like to proceed.

• 1625

I don't want to go into any long detail about it, but essentially this was designed to ensure that. . . During the discussion of the bill yesterday we discovered that clause 40 was possibly of some concern in terms of (d) above by saying, proposed subsection 254.1(4), that:

“(4) The Governor in Council may make regulations prescribing deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section.”

[Traduction]

Le président: L'original.

Mme Langan: Dans l'amendement que j'ai présenté, le libellé était le même, si ce n'est que les alinéas a) et b) étaient inversés. Le ministère de la Justice préfère cette présentation, et je n'y vois aucun inconvénient, si cela peut faciliter les choses.

Le président: C'est la même chose.

Mme Langan: Oui, le libellé est exactement le même.

Par conséquent, je propose que l'article 40 du projet de loi C-101 soit modifié par substitution, aux lignes 21 à 23, page 27, de ce qui suit:

«glement, prévoir:

a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;

b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article.»

Le président: Excusez-moi de vous interrompre, mais il semble que le texte soit différent. Je pense qu'il serait préférable d'attendre les copies, afin que le texte soit exact.

Mme Langan: Est-ce que le libellé est différent?

Le président: C'est ce que nos conseillers juridiques me disent.

Une voix: Nous n'avons pas le texte.

Mme Langan: Moi non plus, puisque nous vous l'avons donné.

Monsieur le président, je ne sais plus quoi dire. Quand je suis arrivée, on m'a dit que le ministère avait inversé les alinéas a) et b), mais il semble qu'il y ait eu d'autres modifications. Pouvons-nous mettre cet article de côté en attendant les copies du texte définitif?

Le président: Nous allons passer à l'article 42 avant de prendre une décision sur l'article 40.

Une voix: Les copies sont arrivées.

Mme Langan: Cela correspond à ce que j'ai lu. Je suppose qu'il est inutile que je le relise, puisque le texte est consigné au procès-verbal. C'est ce que nous voulions faire. Le texte a été légèrement retouché pour qu'il soit plus conforme au style juridique, mais l'esprit reste le même, et les principes également.

Par conséquent, je propose l'amendement et, si quelqu'un m'appuie, j'aimerais présenter un bref commentaire.

Le président: Je crois qu'il n'est pas nécessaire d'appuyer les propositions d'amendement. Donc, si vous voulez poursuivre, allez-y.

Mme Langan: Je poursuis.

Sans vouloir entrer dans les détails, l'amendement proposé avait pour objectif de. . . Nous nous sommes aperçus, au cours du débat que nous avons eu hier sur le projet de loi, que l'article 40 risquait de poser problème en vertu de l'alinéa d) ci-dessus, étant donné que le paragraphe 254.1(4) se lit comme suit:

«(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues.»

[Text]

We were concerned that possibly that could be interpreted that there wouldn't be regulations in that section. We were also concerned that there would be the possibility to make regulations under (d) that would ensure an employer couldn't take all of it back in one lump in a pay period, that it would be reasonable. There was the possibility if it became a problem of making a regulation for a reasonable accommodation of how much could be withdrawn from an employee's pay cheque in a pay period in terms of paying back.

So working together we've managed—and again I thank the legal counsel and the department for the efforts they've made on behalf of this amendment—to hopefully just make the bill a little bit clearer.

Amendment agreed to

Clause 40 as amended agreed to

On clause 42

Mr. Nault: We'd like a recorded vote on clause 42.

Clause 42 agreed to: yeas 4; nays 3

The Chairman: Shall the title carry?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall the bill as amended carry?

Some hon. members: Agreed on division.

The Chairman: There is another technical situation here. The clerk has pointed out the next question is "Shall I order a reprint of the bill as a working copy for the use of the House of Commons at the report stage", but because there are only two amendments he's suggesting we do not require that motion at this stage. It's up to the committee. Should we just neglect that?

Mr. Nault: Whatever is most efficient.

Mr. Parent: Mr. Chairman, if I might, in times gone by we have let the bill go through. My party would be in agreement to just let it go through as is.

The Chairman: Shall I report the bill as amended to the House?

Some hon. members: Agreed.

• 1630

Ms Langan: Mr. Chairman, I want ask when you expect to report the bill to the House. Also, on behalf of my office, because we've worked both with the minister's office and with the department on these amendments, I would like to thank the minister's office, the department, and our law clerk for the efforts they made to try to accommodate and assist in drafting the amendments, and work on the bill as well.

The Chairman: Can somebody answer that question about reporting the bill?

Mr. Shields: They hope it will probably be reported, if possible, tomorrow.

[Translation]

Nous avons peur que cela ne soit interprété comme une absence de règlements dans cet article. Nous craignons également que l'alinéa d) ne permette la prise de règlements qui interdiraient à un employeur de récupérer les sommes en un seul montant au cours d'une période de paie, et que cela ne soit jugé raisonnable. Il restait la possibilité, si cela posait problème, d'établir un règlement permettant de définir de manière raisonnable quel serait le montant du remboursement que l'on pourrait prélever sur le chèque de paie d'un employé au cours d'une période de paie.

Nous nous sommes donc penchés sur la question et, grâce à la collaboration du conseiller juridique et du ministère—que je remercie en passant—nous avons, je crois, réussi à rendre le texte un peu plus clair.

L'amendement est adopté

L'article 40 modifié est adopté

Article 42

M. Nault: Nous voulons un vote par appel nominal pour l'article 42.

L'article 42 est adopté par 4 voix contre 3

Le président: Le titre est-il adopté?

Des voix: Adopté.

Le président: Le projet de loi modifié est-il adopté?

Des voix: Adopté avec dissidence.

Le président: J'ai un petit détail technique à vous soumettre. Le greffier me signale que la question suivante est celle-ci: «Dois-je ordonner une réimpression du projet de loi pour qu'il serve de document de travail à la Chambre des communes à l'étape du rapport?», mais il me précise que nous n'avons pas besoin de cette motion pour le moment, puisqu'il n'y a que deux amendements. C'est au comité de décider. Est-ce que nous laissons cette motion de côté?

M. Nault: Prenons la solution la plus pratique.

M. Parent: Permettez-moi de rappeler, monsieur le président, qu'il nous est arrivé, par le passé, d'adopter le projet de loi de cette manière. Mon parti accepterait de procéder de la sorte.

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi modifié à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Mme Langan: Monsieur le président, j'aimerais savoir quand vous avez l'intention de faire rapport du projet de loi à la Chambre. Par ailleurs, au nom de mon bureau, puisque nous avons travaillé aussi bien avec le bureau du ministre qu'avec le ministère à ces amendements, je voudrais remercier le bureau du ministre, le ministère, ainsi que notre légiste, pour leur collaboration lors de la rédaction des amendements, pour leur bonne volonté et le travail qu'ils ont effectué sur le projet de loi.

Le président: Quelqu'un peut-il répondre à la question concernant le rapport du projet de loi?

M. Shields: On espère que ce sera fait demain.

[Texte]

The Chairman: We'll probably report it tomorrow.

Ms Langan: Thank you.

The Chairman: Mr. Saint-Julien.

M. Saint-Julien: Pour terminer, monsieur le président, j'aimerais dire que cela a été une expérience formidable de travailler au sein de ce Comité législatif; je voudrais aussi remercier les fonctionnaires qui ont travaillé depuis plusieurs mois avec les intervenants des syndicats, du monde du travail et des femmes. C'est une première victoire sur le retrait préventif. C'est un début; peut-être serons-nous obligés de le modifier plus tard, mais je tiens à les remercier pour leur travail que j'ai apprécié.

The Chairman: I would like to thank the committee for their cooperation. They've worked very hard and very long on this, and hopefully we've accomplished something good.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

Le président: Nous en ferons probablement rapport demain.

Mme Langan: Merci.

Le président: Monsieur Saint-Julien.

Mr. Saint-Julien: I would like to conclude, Mr. Chairman, by saying that it was a wonderful experience to work on this legislative committee; I also want to thank the officials who have worked for several months with the labour representatives and with the spokespersons from the workers' and the women's groups. It's the first victory for the precautionary cessation of work. It's a beginning; maybe we will have to amend it later, but I want to thank everybody for their work.

Le président: Je remercie les membres du comité pour leur collaboration. Ils ont travaillé très fort et consacré de longues heures à ce projet de loi. Nous espérons que nos efforts porteront fruit.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

K1A 0S9

Ottawa

If undelivered, return **COVER ONLY** to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette **COUVERTURE SEULEMENT** à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Labour:

- Renée Godmer, Director General, Labour Standards and Equal Pay;
- Bill Worona, Director, Labour Standards Legislation;
- Debra Robinson, Director, Legislative and Special Projects.

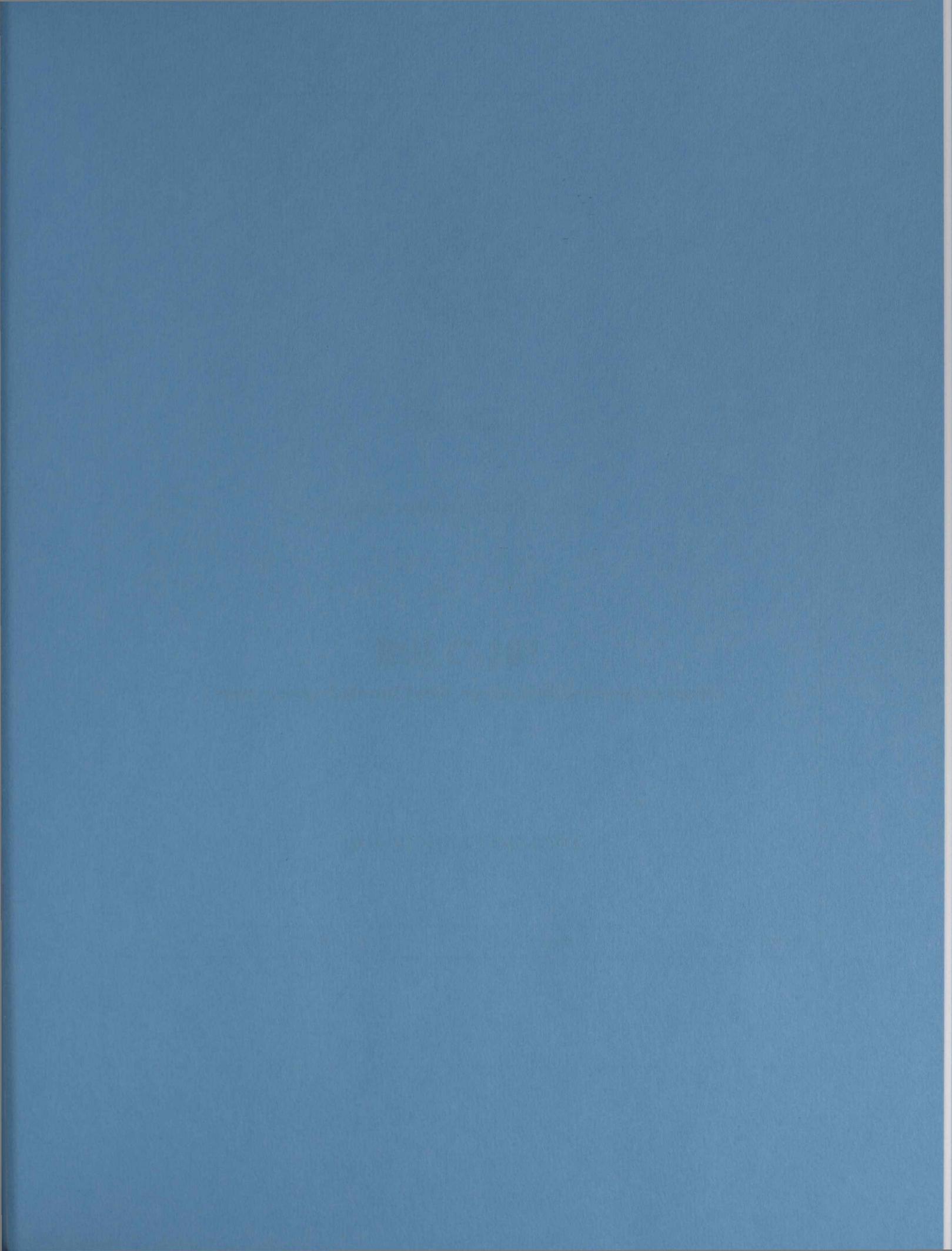
TÉMOINS

Du ministère du Travail:

- Renée Godmer, directrice générale, Normes du travail et Équité salariale;
- Bill Worona, directeur, Normes de travail et législation;
- Debra Robinson, directrice, Projets législatifs et spéciaux.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9





CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

Bill C-101

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-8 • 1991-1993 • 3rd Session • 34th Parliament

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USER

This index is subject-based and extensively cross-referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub-headings.

Income tax

Farmers

Capital gains

Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash.

Capital gains *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading A = Appendix amdt. = amendment Chap = Chapter
g.r. = government response M. = Motion o.q. = oral question qu. = question on the
Order Paper R.A. = Royal Assent r.o. = return ordered S.C. = Statutes of Canada
S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

For further information contact the
Index and Reference Service — (613) 992-8976
FAX (613) 992-9417

INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

DATES AND ISSUES

— 1993 —

- March: 16th, 23rd, 1; 30th, 2.
- April: 1st, 3; 21st, 4; 22nd, 5; 27th, 6.
- May: 4th, 7; 5th, 8.

(Faint text on the left side of the page, likely bleed-through from the reverse side, including names and titles of committee members and staff.)

(Faint text on the right side of the page, likely bleed-through from the reverse side, including names and titles of committee members and staff.)

1967
1968
1969

1967

LEGISLATIVE COUNCIL

LEGISLATIVE COUNCIL

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

INDEX

Adjudication *see* Unjust dismissal

Andre, Hon. Harvie (PC—Calgary Centre; Minister of State and Leader of the Government in the House of Commons to June 25, 1993)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:42-58

Canada Post Corporation, 5:42-3, 46, 51-6

Collective bargaining, 5:43-56, 58

Strikes, 5:57-8

Anti-scab legislation *see* Strikes

Back-to-work legislation *see* Collective bargaining—Employers final offer

Banking industry

Employment, number, union status, Canada Labour Code role, etc., 4:5, 7, 15-8, 22

Ombudsman, role, 4:17

See also Working conditions—Non-unionized workers

Bargaining in good faith *see* Collective bargaining—Employers final offer

Bean, Daryl (Public Service Alliance of Canada)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 3:4-21

Belsher, Ross (PC—Fraser Valley East; Parliamentary Secretary to Minister of Fisheries and Oceans and Minister for the Atlantic Canada Opportunities Agency from May 8, 1991 to March 11, 1994)

Procedure

Ministers, 1:8, 10, 12

Organization meeting, 1:7-8, 10-3

Quorum, M., 1:7

Witnesses, 1:11-3

Bennett, Ron A. (United Transportation Union)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 6:22-37

Bosc, Marc (Committee Clerk)

Procedure and Committee business

Organization meeting, 1:6, 10

Witnesses, 1:31-2; 2:40-1; 4:36-40; 5:58

Boulad, Djénane (Legislative Counsel Office)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 7:29

Brooks v. Canada Safeway Ltd. *see* Pregnant workers—Income replacement health insurance plans

Brouillet, Normand (Confédération des syndicats nationaux)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:16, 18-9

Canada Labour Code

Revision, history, 7:40

See also Banking industry; Collective bargaining—Employers final offer; Public Service; Working conditions—Non-unionized workers

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101)—Minister of Labour

Consideration, 1:13-30; 2:4-43; 3:4-22; 4:4-40; 5:5-59; 6:4-44; 7:4-47; 8:8-21; as amended, 8:20, carried on division, 7; report to House with amdts., 8:20, agreed to, 7

Clause 1, 8:8, carried, 4

Clause 2, 8:8, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, 8:10, carried on recorded division, on casting vote of Chair, 4-5

Clauses 3 to 25, 8:8, carried severally, 4

Clause 26, 8:8, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, 8:16, carried, 6

Amdt. (Parent), 8:11, not in order, 5

Amdt. (Langan), 8:11-6, negated on recorded division, 5-6

Clauses 27 to 29, 8:8, carried severally, 4

Clause 30, 8:8-9, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, 8:16-7; as amended, 8:18, carried, 6

Amdt. (Langan), 8:17-8, agreed to, 6

Clauses 31 to 32, 8:9, carried severally, 4

Clause 33, 8:9, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, 8:18, carried, 6

Clauses 34 to 39, 8:9, carried severally, 4

Clause 40, 8:9, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, as amended, 8:20, carried, 6

Amdt. (Langan), 8:18-20, agreed to, 6

Clause 41, 8:9, carried, 4

Clause 42, 8:9-10, stood by unanimous consent, 4; reverted to by unanimous consent, 8:20, carried on recorded division, 6-7

Clause 43, 8:10, carried, 4

Title, 8:20, carried, 7

References

Balanced package, 1:14-6

Consultations, 1:14, 16, 24-5; 2:4, 7, 9, 14-5; 3:4, 7; 4:5, 7, 10, 16-7, 22, 24, 26; 5:6, 16; 6:4, 22-3, 31, 38; 7:21, 23; 8:16, 21

Public Service Staff Relations Board not consulted, 5:24, 28, 33, 39-40

See also Collective bargaining—Employers final offer

Employees affected, 700,000, 1:14

International competitiveness factor, 1:14-5

See also Order of Reference; Report to House

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101) Legislative Committee *see* Committee

Canada Labour Relations Board *see* Collective bargaining—Employers final offer

Canada Post Corporation

Labour-management relations, strikes, etc., 5:42-3, 46, 51-6, 58; 6:19; 7:35-6

Postal service, essential service factor, 6:19

Union certification vote, CUPW-LCUC, administrative difficulties, eligibility to vote, etc., 6:7-10

Canada Safeway Ltd. *see* Brooks v. Canada Safeway Ltd.

Canadian Bankers Association *see* Organizations appearing

Canadian Charter of Rights and Freedoms *see* Collective bargaining—Employers final offer

Canadian Human Rights Act *see* Pregnant workers—Hiring

Canadian Labour Congress *see* Organizations appearing

Canadian Union of Postal workers

Documents presented to Committee, English only, 6:20

New Democratic Party, relationship, 6:20

See also Canada Post Corporation; Organizations appearing

Casey, Bill (PC—Cumberland—Colchester)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:52

Collective bargaining, 5:52

Catterall, Marlene (L—Ottawa West)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:22-4, 29-30; 3:7-11, 20-1; 5:34-6, 41-2

Collective bargaining, 1:29-30; 3:7, 9-11, 20-1; 5:34, 41-2

Pregnant workers, 1:23-4; 3:8-9; 5:35

Public Service, 1:22-4; 5:35, 42

CBA *see* Canadian Bankers Association

Certification process *see* Unions

Chadwick, Harry (PC—Bramalea—Gore—Malton) (Acting Chairman)

Banking industry, 4:17

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:21-2; 2:19-22; 4:17-8, 39-40; 6:19, 36-7; 7:42

Canada Post Corporation, 6:19

Collective bargaining, 1:21-2; 2:19-21; 6:19, 36-7

Pregnant workers, 2:21-2; 4:18

Procedure and Committee business

Bill, M. (Shields), 7:42

Organization meeting, 1:9, 12

Witnesses, 1:9, 12, 32; 4:39-40

References, Acting Chairman, 7:39

Working conditions, 4:17-8

Chairman, rulings and statements

Bill, amendments, beyond scope of bill, amends parent act, 8:11, not in order, 5

Charter of Rights *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms

Clark, Dale (Canadian Union of Postal Workers)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 6:4-22

CLC *see* Canadian Labour Congress

CLRB *see* Canada Labour Relations Board

CNTU *see* Confederation of National Trade Unions

Collective bargaining

Employers final offer, directed votes, Labour Minister's authority, 1:15-8, 21-2, 24-30; 2:4-5, 7-21, 23-6, 29-40; 3:4-7, 9-21; 4:16-7, 32-3, 35-6; 5:6-7, 9-16, 18, 22-39, 43-56, 58; 6:4-24, 29-32, 34-42; 7:31-40

Administrative difficulties, costs, 5:26-7, 52-3; 6:7-12, 17-8; 7:37-8

Back-to-work legislation, relationship, 1:21, 24, 26-8, 30; 2:17, 23, 31-4; 3:11-2, 15-7, 19; 5:27, 29-30, 38-9, 41-2, 50; 6:5, 16, 18, 31; 7:37-40

Bargaining in good faith requirement, relationship, 5:11, 13, 26, 50

Collective bargaining—Cont.

Employers final offer, directed votes...—Cont.

Canada Labour Code provisions, other, conflict with, 5:10-2; 6:6

Canada Labour Relations Board role, 1:15

Canadian Charter of Rights and Freedoms, relationship, 5:10-3

Consultations *re* legislation (Bill C-101), lack, 1:16-7, 22; 2:5, 7-8, 10-5, 18, 29, 31, 37; 3:5-6, 7, 10-1, 16; 4:16-7, 32, 35; 5:10, 16, 18, 45-6; 6:4, 12-4, 38, 40

Defining/interpreting final offer, 6:11, 16-8, 36; 7:35-6, 38

Eligibility to vote, 3:5, 13, 20-1; 5:13, 26-7; 6:7-10, 12, 17-8, 21

Federal jurisdiction, application to, 5:52

Holding as soon as notice to bargain served, prior to strike, 1:22, 28; 2:8-10, 20, 25-6, 34, 36; 3:17-8; 5:48-50, 53-5; 6:6, 24; 7:31-3

Holding more than one vote, 2:14; 3:5, 12-4, 20; 5:52; 6:17, 41

International comparison, 7:37, 39

International Labour Organization convention, relationship, 2:7-8, 15; 3:17, 20-1; 5:15

Labour Minister designating third party to conduct vote, 1:15, 22; 5:26, 51; 6:20

Provincial legislation, Ontario, Toronto transit strike use, etc., 1:16-8, 21, 25-6, 28; 2:9-12, 14, 17, 19-21, 30, 36-8; 3:11, 13-6, 18-9; 4:36; 5:16, 18, 34, 43-4, 46, 48-9, 55; 6:16, 18, 20-1, 34, 38, 41-2; 7:31-4, 37-8

Public interest, exceptional circumstances, defining, etc., 1:16-7, 24, 26-8, 30; 2:18-20, 23, 30, 35; 3:9, 16, 19; 5:13, 18, 22-3, 41-2, 43-5; 6:21-2, 24, 34-5, 39-40

Public Service disputes, PSSRB role, etc., 1:15, 29-30; 2:10, 13, 25-6, 29-30, 32-5, 37-8; 3:5-6, 9-10, 14-5, 19-21; 5:24-39, 46-8; 6:5; 7:31, 33-4, 37-8

Return to work arrangements, negotiations, relationship, 5:14

Strikes, continuing during vote process, 7:36-7

Union members decision-making factor, 5:37-8, 51-2, 54-6, 58; 6:5-6; 7:39

Unions' role in conducting votes, lack, 5:14-5

Labour-management-government discussions, need for, 5:15
See also Strikes

Committee *see* Canadian Union of Postal Workers; Procedure and Committee business

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada *see* Organizations appearing

Competitiveness *see* International competitiveness

Comuzzi, Joe (L—Thunder Bay—Nipigon)

Procedure and Committee business

Organization meeting, 1:6-7, 12-3

Printing, minutes and evidence, M., 1:6

Staff, M., 1:7

Vice-Chairman, designating, 1:7

Witnesses, 1:8, 12-3

Confédération des syndicats nationaux

Membership, etc., 5:6

Secret ballot votes, 5:17

See also Organizations appearing

Confederation of National Trade Unions *see* Confédération des syndicats nationaux

- Courts** *see* Supreme Court of Canada
- Couture, Clément** (PC—Saint-Jean)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 7:8
Procedure and Committee business, questioning of witnesses, 7:8
- Craig, Iris** (Professional Institute of the Public Service of Canada)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 2:29-40
- CSN** *see* Confédération des syndicats nationaux
- CUPW** *see* Canadian Union of Postal Workers
- Danis, Hon. Marcel** (PC—Verchères; Minister of Labour to June 25, 1993)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:14-30
Collective bargaining, 1:15-8, 21-2, 24, 26-8, 30
Parental leave (maternity/paternity leave), 1:15
Pregnant workers, 1:15, 23-4
Public Service, 1:23-4
Strikes, 1:29
Wages and salaries, 1:15
Work-related injuries, 1:13, 21
Working conditions, 1:19-20, 29
- Deans, Ian** (Public Service Staff Relations Board)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:24-42
- Deductions** *see* Wages and salaries
- Demerit points system** *see* Work-related injuries
- Dewetering, June** (Committee Researcher)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:38
Procedure and Committee business, organization meeting, 1:8
- Dismissal** *see* Unjust dismissal
- Duceppe, Gilles** (BQ—Laurier—Sainte-Marie)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:19-21
Pregnant workers, 5:19-20
Strikes, 5:20
- Dunstan, Harold** (Federally Regulated Employees—Transportation & Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:23-7, 29-36
- Employers final offer** *see* Collective bargaining
- Employment/pay equity**
Quebec, 5:17-8
- Essential services** *see* Canada Post Corporation
- Federal jurisdiction** *see* Collective bargaining—Employers final offer
- Federally Regulated Employees—Transportation & Communications (FETCO)**
Membership, 4:24
See also Organizations appearing
- Fee, Doug** (PC—Red Deer) (Acting Chairman)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:51-2
Canada Post Corporation, 5:51
Collective bargaining, 5:51
Procedure and Committee business
Acting Chairman, 5:5
Bill, 5:33
Briefs, 1:5
Proceedings, 5:24
Questioning of witnesses, 5:16
References, Acting Chairman, 5:3, 5
- Feltham, Louise** (PC—Wild Rose)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 7:23-6, 41
Parental leave (maternity/paternity leave), 7:23-5
Pregnant workers, 7:26
Procedure and Committee business, bill, 7:41
Working conditions, 7:25-6
- FETCO** *see* Federally Regulated Employees—Transportation & Communications (FETCO)
- Gallant, Linda** (Canadian Labour Congress)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 2:11-6, 21, 23-4, 27-8
- Godmer, Renée** (Labour Department)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 7:4-31; 8:9, 16
- Government departments appearing** *see* Organizations appearing
- Green, June** (Federally Regulated Employees—Transportation & Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:27-9
- Hall, Louise** (Public Service Alliance of Canada)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 3:8, 15
- Hanafin, Joseph** (Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 6:37-44
- Hansen, Herm** (Labour Department)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:20, 25
- Health** *see* Pregnant workers
- Hiring** *see* Pregnant workers
- Hone, Michael** (United Transportation Union)
Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 6:35-6
- Hours of work** *see* Working conditions
- Human rights** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms; Canadian Human Rights Act
- ILO** *see* International Labour Organization
- Income replacement health insurance plans** *see* Pregnant workers

- Injuries** *see* Work-related injuries
- Insurance** *see* Pregnant workers—Income replacement health insurance plans
- International competitiveness** *see* Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101)—References
- International Labour Organization** *see* Collective bargaining—Employers final offer
- Job protection** *see* Work-related injuries
- Kristiansen, Lyle** (NDP—Kootenay West—Revelstoke)
 Procedure and Committee business
 Ministers, 1:10
 Organization meeting, 1:7, 10, 12
 Questioning of witnesses, M., 1:7
 Witnesses, 1:10, 12
- Labour Department** *see* Organizations appearing
- Labour-management relations** *see* Canada Post Corporation; Collective bargaining; Strikes
- Labour Ministers** *see* Collective bargaining—Employers final offer
- Labour unions** *see* Unions
- Langan, Joy** (NDP—Mission—Coquitlam)
 Banking industry, 4:18
 Canada Labour Code, 7:40
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:16-8, 24-5, 28-9; 2:14-6, 18, 20, 22, 24-6, 28-9, 33-5, 38-43; 4:10-2, 18-20, 28-32, 35-40; 5:18-9, 31-3, 39-41, 46-50, 53-5, 57-8; 7:8-13, 17-23, 28-36, 39-43, 45-7; 8:8-14, 16-21
 Canada Post Corporation, 5:53-4, 58; 7:35-6
 Collective bargaining, 1:16-8, 24, 28; 2:14-5, 24-6, 33-5, 38-9; 4:32, 35-6; 5:18, 31-2, 46-50, 54-5, 58; 7:31-6, 40
 Pregnant workers, 2:15-6; 4:10-1, 19-20, 29-32; 5:18-9, 29; 7:9-13, 17-8; 8:12-4, 17-8
 Procedure and Committee business
 Bill, 4:38-9; 5:32; 7:40, 46-7; 8:14, 16, 20
 M. (Shields), 7:42-3, 45
 Chair, 8:10
 Ministers, 2:28-9, 40
 Questioning of witnesses, 2:20, 24; 7:8-9, 33, 41
 Witnesses, 1:32-3; 2:40-3; 4:37-40
 Public Service, 5:40-1
 Strikes, 1:28-9; 5:57-8
 Wages and salaries, 7:20-3, 28-31; 8:19-20
 Work-related injuries, 7:18-20; 8:9
 Working conditions, 1:28-9; 4:11-3; 7:18-20
- Larouche, Chantale** (Confédération des syndicats nationaux)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:7-9, 17-9, 21
- LCUC** *see* Letter Carriers Union of Canada
- Leaman, Nancy J.** (Canadian Bankers Association)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:11, 15-7, 22-3
- Letter Carriers Union of Canada** *see* Canada Post Corporation
- Martin, Guy** (Confédération des syndicats nationaux)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:17-21
- Maternity leave** *see* Parental leave (maternity/paternity leave)
- McGuire, J.A.** (Federally Regulated Employees—Transportation & Communications (FETCO))
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:32
- McIntosh, Robert J.** (Professional Institute of the Public Service of Canada)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 2:32-8, 40
- Medical certificates** *see* Pregnant workers—Income replacement health insurance plans
- Munholland, Al** (Canadian Bankers Association)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 4:5-23
- Nault, Robert D.** (L—Kenora—Rainy River)
 Banking industry, 4:7
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 1:18-20, 25-7; 2:12-4, 22-4, 31-3, 39-41, 43; 3:15-6; 4:7-10, 20-2, 26-8, 33-4, 37-40; 5:28-30; 6:13-5, 27-30; 7:4-9, 16-7, 23, 26-9, 34, 36-9, 41-2, 45-7; 8:8, 10-1, 13-7, 20
 Collective bargaining, 1:25-7; 2:12, 23, 31-3, 39-40; 3:15-6; 5:28-30; 6:13-5, 29-30; 7:36-9
 Pregnant workers, 4:7, 20-2, 26-8, 33-4; 5:29; 6:15, 28-9; 7:4-7, 16-7; 8:13, 15, 17
 Procedure and Committee business
 Bill, 4:38-9; 7:46-7; 8:8, 14-7, 20
 M. (Shields), 7:41-2, 45
 Chair, 8:10-1
 Ministers, 1:8-12; 2:39
 Organization meeting, 1:7-13
 Questioning of witnesses, 2:24; 7:8-9
 Votes, 8:11
 Votes in House, 2:22
 Witnesses, 1:7-13, 32-3; 2:41, 43; 4:37-8, 40
 Unions, 4:8-9
 Work-related injuries, 1:20; 2:13-4; 6:27-8; 7:26-8
 Working conditions, 1:18-20; 4:7-10
- NDP** *see* New Democratic Party
- New Democratic Party** *see* Canadian Union of Postal Workers
- Non-unionized workers** *see* Working conditions
- Notice to bargain** *see* Collective bargaining—Employers final offer
- O'Kurley, Brian** (PC—Elk Island)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 3:13
- Ombudsman** *see* Banking industry
- Ontario** *see* Collective bargaining—Employers final offer; Unions—Certification process
- Order of Reference**, 1:3
- Organization meeting** *see* Procedure and Committee business

Organizations appearing

- Canadian Bankers Association, 4:5-23
 - Canadian Labour Congress, 2:4-28
 - Canadian Union of Postal Workers, 6:4-22
 - Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, 6:37-44
 - Confédération des syndicats nationaux, 5:5-24
 - Federally Regulated Employers—Transportation & Communications (FETCO), 4:23-36
 - Labour Department, 1:13-30; 7:4-40; 8:9, 16
 - Professional Institute of the Public Service of Canada, 2:29-40
 - Public Service Alliance of Canada, 3:4-21
 - Public Service Staff Relations Board, 5:24-42
 - United Transportation Union, 6:22-37
- See also individual witnesses by surname*

Parent, Gilbert (L—Welland—St. Catharines—Thorold) (Acting Chairman)

- Banking industry, 4:15-6
- Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 2:9-11; 3:13-5; 4:12, 15-8; 5:5, 16-8, 43-6, 56; 6:16, 38-41; 7:43, 46-7; 8:10-1, 18, 20
- Canada Post Corporation, 5:56
- Canadian Union of Postal Workers, 6:16
- Collective bargaining, 2:9-11; 3:13-4; 4:16-7; 5:16, 43-5, 56; 6:16, 38-40
- Confédération des syndicats nationaux, 5:17
- Employment/pay equity, 5:17-8
- Parental leave (maternity/paternity leave), 8:11
- Pregnant workers, 2:11; 3:13; 5:17
- Procedure and Committee business
 - Acting Chairman, 5:5
 - Bill, 7:46-7; 8:20
 - M. (Shields), 7:43
 - Briefs, 5:5
 - Questioning of witnesses, 5:16
- Public Service Alliance of Canada, 3:13
- References, Acting Chairman, 6:41
- Strikes, 5:56

Parental leave (maternity/paternity leave)

- Improvement, flexible arrangements, etc., 1:15; 3:6; 7:23-5; 8:11

Paternity leave *see* Parental leave (maternity/paternity leave)**Pay equity *see* Employment/pay equity****Perron, Robert (Public Service Alliance of Canada)**

- Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 3:12, 18

PIPSC *see* Professional Institute of the Public Service of Canada**Postal service *see* Canada Post Corporation****Pregnant workers**

- Health risks, employment reassignment right, 1:15, 23-4; 2:26-8, 29, 37-8; 3:6, 8-9, 13, 15; 4:13-4, 24-5, 27-9, 31, 33-5; 5:7-9, 15, 17, 19-20, 29, 35; 6:24-5, 28-9, 32, 35, 43-4; 7:4-18; 8:12-6
- Preventive leave alternative, 5:7-9, 15
- Public Service excluded, 1:23-4; 3:8-9; 5:29, 35
- Quebec program, comparison, 5:8, 17, 19-20; 6:35, 43; 7:14-5
- Railway industry, 6:28-9, 32; 7:6-8

Pregnant workers—*Cont.***Health risks, employment reassignment right—*Cont.***

- Unpaid leave, unemployment insurance eligibility, 5:20; 7:7-8, 10-5

Hiring, pregnancy factor, Canadian Human Rights Act, relationship, 7:26**Income replacement health insurance plans, eligibility for, protecting, medical certificates, etc., 2:5-9, 11, 15-6, 21-2, 27-8; 3:6-7; 4:5-7, 10-1, 13-4, 18-33; 5:18-9, 21, 33; 6:15-6, 25, 32; 7:4-8; 8:17-8**

- Supreme Court decision, *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, relationship, 2:5-6, 8-9, 11, 15-6, 21-2, 28; 5:18-9, 33; 6:25; 8:17-8

See also* Parental leave (maternity/paternity leave)*Preventive leave *see* Pregnant workers—Health risk****Procedure and Committee business****Acting Chairman, 6:41; 7:39**

- Appointment by Chairman, 5:3, 5

Bill**Amendments**

- Beyond scope of bill, amends parent act, 8:11

- Committee discussing, 8:14-5

- Officials' assistance, thanked, 8:20

Clause by clause study

- Process, 8:8

- Scheduling, 4:38-9; 7:4, 40-1, 45-7, agreed to by unanimous consent, 3; 8:16-7

- M. (Shields), 7:41-5, withdrawn by unanimous consent, 3

- Clause, not proceeding with, clause should be defeated, 5:32-3

- Reporting date, 8:20-1

- Reprinting, 8:20

Briefs, one official language only, distributing, 5:5; 6:22**Chair, casting vote, Chair voting to maintain status quo, 8:5, 10-1****Chairman, appointment by Speaker, 1:4, 6****Future business, informal discussion with Chair prior to next meeting, 1:7****Members, absence, speaking in House, 7:29****Ministers, appearance before Committee, requesting, 1:8-10, 12; 2:28-9, 39-40; 3:22****Order of Reference, ready by Clerk, 1:4, 6****Organization meeting, 1:6-13****Printing minutes and evidence, 750 copies, M. (Comuzzi), 1:6, agreed to, 4****Proceedings, audio broadcasting on OASIS network, media access, etc., 4:4; 5:24****Questioning of witnesses**

- Answers, length, 2:23-4

- Concluding, raising at clause by clause study, 7:30, 33, 41

- Member checking notes, 7:32-3

- Rotation by party, time limits, 4:7; 7:8-9

- Bloc québécois, including, 5:16

- M. (Kristiansen), 1:7, agreed to, 4

- Scope, 2:20

Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, M. (Belsher), 1:6-7, agreed to, 4**Staff**

- Chairman introducing, 1:6

Procedure and Committee business—Cont.**Staff—Cont.**

Temporary secretarial staff, Chair authorized to engage,
M. (Comuzzi), 1:7, agree dot, 4

Vice-Chairman, designating, 1:7

Votes in House, adjourning for, 2:4, 22, 27-8

Votes, recorded divisions, abstentions not recorded,
statement recorded in minutes and evidence, 8:11

Witnesses

Inviting/scheduling, 1:7-13, 31-3; 2:40-3; 4:36-8, 40; 5:58-9

Statements

Including parts of brief not read in record, 3:4, 7,
agreed to by unanimous consent, 3

Not translated, brief translated, 4:23

Presented in both official languages, changes provided
in one language only, to be translated, 2:31

Presented in one official language, translation to follow,
4:5, 13, 23, 39-40

See also Chairman, rulings and statements

Professional Institute of the Public Service of Canada

Membership, 2:29

Offices, locations, 2:35-6

See also Organizations appearing

Provincial legislation *see* Collective bargaining—Employers
final offer; Strikes—Replacement workers

PSAC *see* Public Service Alliance of Canada

PSSRB *see* Public Service Staff Relations Board

Public interest *see* Collective bargaining—Employers final offer

Public Service

Canada Labour Code, applying to, 5:40-2

Working conditions, minimum, 1:22-4; 5:35

See also Collective bargaining—Employers final offer;
Pregnant workers—Health risks

Public Service Alliance of Canada

Secret ballot votes, 3:13-4

See also Organizations appearing

Public Service Staff Relations Board *see* Canada Labour Code
and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101)—
References; Collective bargaining—Employers final offer;
Organizations appearing

Quebec *see* Employment/pay equity; Pregnant workers—Health
risks; Strikes—Replacement workers

Railway industry *see* Pregnant workers—Health risks; Work-
related injuries

Reassignment *see* Pregnant workers—Health risk; Work-related
injuries

Replacement workers *see* Strikes

Report to House, 8:3

Riche, Nancy (Canadian Labour Congress)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 2:4-15, 17-23, 25-6, 28

Robinson, Debra (Labour Department)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 7:31-40

Saint-Julien, Guy (PC—Abitibi)

Banking industry, 4:22

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 2:16-8, 20, 22, 26-8, 31, 35-8, 40-3;
4:13-5, 22-3, 26, 33, 40; 5:16, 21-4, 33-4, 41; 6:20-1,
34-5, 43; 7:13-5, 29, 43-4; 8:8-11, 17-8, 21

Canadian Union of Postal Workers, 6:20

Collective bargaining, 2:16-8, 36-7; 4:33; 5:22, 34, 41; 6:20-1,
34

Pregnant workers, 2:26-8, 37-8; 4:13-4, 22-3, 33; 5:21; 6:35, 43;
7:13-5; 8:17-8

Procedure and Committee business

Bill, 8:8

M. (Shields), 7:43-4

Chair, 8:10

Members, 7:29

Questioning of witnesses, 5:16

Votes, 8:11

Votes in House, 2:22

Witnesses, 2:31, 40-3; 4:13, 36-8, 40

Professional Institute of the Public Service of Canada, 2:35

Strikes, 5:23; 6:21

Working conditions, 4:14-5

Samson, Cid (NDP—Timmins—Chapleau)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 3:10-3, 15, 17-8; 6:16-8, 31-4, 41-2

Collective bargaining, 3:10-2, 17-8; 6:16-8, 31-2, 41-2

Pregnant workers, 6:32

Work-related injuries, 6:33

Scabs *see* Strikes—Replacement workers

Secret ballot votes *see* Confédération des syndicats nationaux;
Public Service Alliance of Canada

**Shields, Jack (PC—Athabasca; Parliamentary Secretary to
Minister of Employment and Immigration from May 8,
1991 to March 11, 1993; Parliamentary Secretary to Minister
of Labour from March 11, 1993 to March 11, 1994)**

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 5:32-3, 36-9, 55-6, 58; 7:32-4, 39, 41-2,
44-7; 8:10-1, 13-5, 17, 20

Collective bargaining, 5:33, 36-9, 55-6, 58; 7:33-4, 39

Pregnant workers, 8:13-4, 17

Procedure and Committee business

Bill, 5:32-3; 7:45-7; 8:14-5, 17, 20

M. 7:41-2, 44-5

Questioning of witnesses, 7:32-3

Witnesses, 5:58

Strikes, 5:58

Speller, Bob (L—Haldimand—Norfolk)

Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act
(amdt.)(Bill C-101), 5:52-3

Collective bargaining, 5:52-3

Strikes

Replacement workers, anti-scab legislation, introducing,
provincial legislation, Quebec, etc., 1:28-9; 5:15, 20-1, 23,
56-8; 6:21

See also Canada Post Corporation; Collective bargaining—
Employers final offer

Supreme Court of Canada *see* Pregnant workers—Income
replacement health insurance plans

- Tardif, Monique B.** (PC—Charlesbourg; Parliamentary Secretary to Solicitor General of Canada from May 8, 1991 to March 11, 1994)
 Procedure and Committee business
 Ministers, 1:9
 Organization meeting, 1:9
- Terms and conditions of work** *see* Working conditions
- Toronto transit strike** *see* Collective bargaining—Employers final offer
- Unemployment insurance** *see* Pregnant workers—Health risks
- Unions**
 Certification process, Ontario legislation 50% + 1 requirement, 4:8-9
See also Banking industry; Canada Post Corporation; Canadian Union of Postal Workers; Collective bargaining—Employers final offer; Confédération des syndicats nationaux; Professional Institute of the Public Service of Canada; Public Service Alliance of Canada
- United Transportation Union** *see* Organizations appearing
- Unjust dismissal**
 Adjudication fees, 1:25
- Unpaid leave** *see* Pregnant workers—Health risks
- Valois, Roger** (Confédération des syndicats nationaux)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:5-7, 9-17, 20-4
- Vien, Jacques** (PC—Laurentides)
 Procedure and Committee business, witnesses, 1:32
- Votes** *see* Canada Post Corporation; Collective bargaining—Employers final offer; Confédération des syndicats nationaux; Public Service Alliance of Canada
- Wages and salaries**
 Deductions, recovery of funds, regulating amount deducted per pay, 7:20-3, 28-31; 8:19-20
 Unpaid, recovery procedures, 1:15; 2:29; 5:6
See also Pregnant workers—Income replacement health insurance plans; Work-related injuries
- Wilbee, Stan** (PC—Delta) (Chairman)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 5:46; 7:25
 Chairman, rulings and statements, bill, amendments, beyond scope of bill, amends parent act, 8:11, not in order
 Parental leave (maternity/paternity leave), 7:25
 Procedure and Committee business
 Bill
 Amendments, 8:15
 Clause by clause study, 4:38-9; 7:4, 40-1, 47; 8:8, 16-7
 Reporting date, 8:20-1
 Reprinting, 8:20
 Briefs, one official language only, 6:22
 Chair, casting vote, 8:10
 Chairman, appointment by Speaker, 1:6
 Future business, informal discussions, 1:7
- Wilbee, Stan—Cont.**
 Procedure and Committee business—*Cont.*
 Ministers, appearance before Committee, 1:8, 10; 2:28, 40; 3:22
 Order of Reference, read by Clerk, 1:6
 Organization meeting, 1:6-12
 Printing, minutes and evidence, 1:6
 Proceedings, broadcasting, 4:4
 Questioning of witnesses
 Answers, 2:23-4
 Concluding, raising at clause by clause study, 7:30, 33, 41
 Rotation by party, time limits, 1:7; 4:7; 7:8-9
 Scope, 2:20
 Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, 1:6
 Staff
 Introducing, 1:6
 Temporary, 1:7
 Vice-Chairman, designating, 1:7
 Votes in House, adjourning for, 2:4, 22, 27-8
 Votes, recorded divisions, 8:11
 Witnesses
 Inviting/scheduling, 1:7-8, 11-2, 32-3; 2:41-3; 5:58-9
 Statements, 2:31; 3:4, 7; 4:23, 39-40
 References, appointment as Chairman, 1:4, 6
- Witnesses** *see* Organizations appearing and *see also* individual witnesses by surname
- Women** *see* Pregnant workers
- Work-related injuries**
 Job protection, wage replacement, benefit protection, 1:15, 20-1; 5:6; 6:25-8, 33; 7:26-8
 Minimum employment period, proposal, 4:25
 Non-work related illness, protection, 7:18-9; 8:9
 Railway industry, discipline, demerit points system, relationship, 2:13-4; 6:26-8, 33-4; 7:26-8
 Return to work, unable to perform duties, reassignment, etc., 7:19-20
- Working conditions**
 Hours of work, 40 hour week standard, 7:25-6
 Non-unionized workers
 Canada Labour Code protection *re* changes to terms and conditions of work, employees consent provisions, etc., 1:18-20; 5:6
 Banking industry, changing holidays, etc., 4:6-15, 17-8
 Canada Labour Code provisions, educating/informing workers, 1:28-9; 7:10-1
See also Public Service
- Worona, Bill** (Labour Department)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 7:11, 20-6
- Worthy, Dave** (PC—Cariboo—Chilcotin; Parliamentary Secretary to Minister of Public Works from May 8, 1991 to March 11, 1994)
 Canada Labour Code and Public Service Staff Relations Act (amdt.)(Bill C-101), 3:18-20
 Collective bargaining, 3:18-20







CANADA

INDEX

DU

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE

Projet de loi C-101

**Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations
de travail dans la fonction publique**

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicules n^{os} 1-8

• 1991-1993 •

3^e Session

• 34^e Législature

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE DE L'USAGER

Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous-titres tels que:

Impôt sur le revenu

Agriculteurs

Gains en capital

Les renvois à un premier sous-titre sont indiqués par un long trait.

Gains en capital. Voir Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1^{re}, 2^e, 3^e l. = première, deuxième, troisième lecture. A. = appendice. Am. = amendement. Art. = article. Chap. = chapitre. Dd. = ordre de dépôt de documents. Déc. = déclaration. M. = motion. Q.F. = question au *Feuilleton*. Q.o. = question orale. R.g. = réponse du gouvernement. Rés. = résolution. S.C. = Statuts du Canada. S.r. = sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

**Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser
au Service de l'index et des références (613) 992-7645.
Télécopieur (613) 992-9417**

GUIDE DE L'USAGER

Cet index est un index cross-croisé de sujets variés. Chaque fascicule est organisé selon la date et offre l'occasion de trouver le pays concerné.

L'index contient l'anglais des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indiquées. Certains sujets d'importance particulière ont des références spéciales.

Les noms des intervenants et les descriptions sont fournis dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indiquées chronologiquement.

L'un des buts de l'index peut se composer de ne décrire qu'en abrégé les faits et de ne pas sous-titres les faits.

Index sur le revenu
Agricoteur
Gains en capital

Les travaux à un premier sous-titre sont indiqués par un long tiret.

Gains en capital, voir Index sur le revenu—Agricoteur

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

Ch. 2, 3, 4 = questions, études, nouvelles études, A = appendice, Am = amendement
Ar = article, Chap = chapitre, Dir = ordre de dépôt de documents, Dir = direction
M = motion, O.E. = question au Parlement, Q. = question orale, R.G. = réponse du
gouvernement, Ré = résolution, S.C. = Sénat du Canada, S.R. = session royale

Abréviations politiques:

Bloc Québécois	BQ
Conservateur indépendant	Cons Ind
Libéral	Lib
Libéral	L
Nouveau parti démocratique	NPD
Progressive-conservateur	PC
Parti réformiste du Canada	RÉ

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser:

au Service de l'index de la Bibliothèque (416) 922-7544, ou à la Bibliothèque de la Chambre des communes (416) 922-9417.

Téléphone: (416) 922-9417

Bibliothèque de la Chambre des communes, 111 Wellington Street West, Toronto, Ontario M5G 1K6

INDEX

COMITÉ LÉGISLATIF DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION — TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

DATES ET FASCICULES

— 1993 —

Mars: les 16 et 23, f.1; le 30, f.2.

Avril: le 1er, f.3; le 21, f.4; le 22, f.5; le 27, f.6.

Mai: le 4, f.7; le 5, f.8.

1911
1912
1913

-1913-

DIVISION DES STATISTIQUES

LE MINISTRE DES FINANCES

COMPTES RENDUS DE LA CHAMBRE DES COMMERCE

INDEX

Accidents et maladies professionnels

- Absence ou non du travail, 6:26
- Avantages sociaux, contributions, responsabilité, 6:27
- Cheminots, système de points de pénalisation, 2:13-4; 6:28, 33-4; 7:26-7
- Mesures disciplinaires, 7:27-8
- Protection actuelle, 7:18
- Québec, législation, 6:43
- Régimes
 - Cotisations, 6:33
 - Fédéral, provinciaux, 5:6; 6:26, 33
- Règlements d'application, 1:20-1
- Réintégration au travail
 - Ancienneté, 6:27
 - Consultations, 6:27; 7:27
 - Tâches modifiées, 7:19-20
 - Unité de négociation, 6:26

Alcoolisme

- Employés, congédiement, 7:28

Alliance de la fonction publique du Canada. Voir Témoins

- Andre, l'hon. Harvie** (PC—Calgary-Centre; ministre d'État et leader du gouvernement à la Chambre des communes jusqu'au 25 juin 1993)
 - Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:42-58
 - Grèves, 5:57-8
 - Négociations collectives, 5:43-56, 58
 - Société canadienne des postes, 5:53-4
 - Voir aussi* Code canadien du travail—Partie I, modifications

Association des banquiers canadiens. Voir Comité; Témoins**Assurance-chômage. Voir Femmes—Enceintes—Retrait préventif****Banques**

- Informatisation, employés, nombre, répercussions, 4:15
- Voir aussi* Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101—Consultations; Femmes—Enceintes; Horaires de travail—Et congés, modification; Syndicats—Syndicalisation

Bean, Daryl (Alliance de la fonction publique du Canada)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:4-21

Bell Canada

- Grève, 1988, 6:39
- Voir aussi* Femmes—Enceintes

Belsher, Ross (PC—Fraser Valley-Est; secrétaire parlementaire du ministre des Pêches et des Océans et ministre de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique du 8 mai 1991 au 11 mars 1994)

- Comité, séance d'organisation, 1:7-8, 10-3

Bennett, Ron A. (Travailleurs unis des transports)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 6:22-37

Boulad, Djénane (Bureau des conseillers législatifs)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:29

Brooks v. Canada Safeway Ltd., affaire. Voir Femmes—Congés de maternité**Brouillet, Normand** (Confédération des syndicats nationaux)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:16, 18-9

Bureau des conseillers législatifs. Voir Témoins**Casey, Bill** (PC—Cumberland—Colchester)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:52
- Négociations collectives, 5:52

Catterall, Marlene (L—Ottawa-Ouest)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:22-4, 29-30; 3:7-11, 20-1; 5:34-6, 41-2
- Femmes, 3:9
- Fonction publique, 1:22-3; 5:35
- Grèves, 1:29
- Négociations collectives, 1:29-30; 3:7-11, 20-1; 5:34-6, 41-2

Céréales, secteur. Voir Grèves—Services essentiels**Certificats médicaux**

- Exigences, employés, réaffectation, 4:5-6, 10-1, 13-4, 18-20, 22-3, 33-5; 7:4
- Voir aussi* Femmes—Enceintes—Retrait préventif

Chadwick, Harry (PC—Bramalea—Gore—Malton) (président suppléant)

- Certificats médicaux, 4:18
- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:21-2, 32; 2:19-22; 4:17-8; 6:19, 36-7
- Comité, 4:39-40
- Séance d'organisation, 1:9, 12
- Femmes, 2:21-2
- Horaires de travail, 4:17-8
- Négociations collectives, 1:21-2; 2:19-21; 6:36-7
- Société canadienne des postes, 6:19
- Voir aussi* Président du Comité—Présidents suppléants

Charte canadienne des droits et libertés. Voir Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101**Cheminots. Voir Accidents et maladies professionnels****Chemins de fer, secteur**

- Grèves, durée, 6:31
- Négociations collectives, 6:23-4, 30-1
- Voir aussi* Femmes—Enceintes

Clark, Dale (Syndicat des postiers du Canada)

- Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 6:4-22

Code canadien du travail

- Brochure, *Vous et le Code*, 1:29

Code canadien du travail—Suite

Modifications

Antérieures, 7:40

Consultations, 1:17-8, 24-5; 2:5-7, 9, 14-5

Plaintes, bureaux régionaux, 1:19

Partie I, modifications, 1:16-7; 2:5

Andre, l'hon. Harvie, rôle, 2:13-4

Consultations, 3:10-1

Partie III, modifications, 1:8-9, 17-8

Femmes, application, 7:13-4

Voir aussi Colline du Parlement—Employés; Employés non syndiqués; Fonction publique—Conditions de travail; Normes de travail; Syndicats—Accréditation**Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101. Ministre du Travail**

Amendements, 1:27-8; 7:21-3, 41

Art. 1 adopté, 8:8

Art. 2, réservé, 8:8, adopté, 10

Am. (Parent) retiré, 8:10

Retrait, recommandation, 3:5

Art. 3 à 25 adoptés, 8:8

Art. 26 réservé, 8:8, adopté, 16

Am. (Langan), 8:11-6, rejeté, 16

Recevable, 8:12

Am. (Parent) irrecevable, 8:11

Art. 27 à 29 adoptés, 8:8

Art. 30 réservé, 8:8-9, adopté, 18

Am. (Langan), 8:17-8, adopté, 18

Art. 31 adopté, 8:9

Art. 32 adopté, 8:9

Art. 33 réservé, 8:9, adopté, 18

Am. (Nault) irrecevable, 8:18

Art. 34 à 39 adoptés, 8:9

Art. 40 réservé, 8:9, adopté, 20

Am. (Langan), 8:18-20, adopté, 20

Art. 41 adopté, 8:9

Art. 42 réservé, 8:9-10, adopté, 20

Retrait, recommandation, 3:6

Art. 43 adopté, 8:10

Charte canadienne des droits et libertés, conflit, 5:10, 12

Consultations

Banques, position, 4:5, 10, 22

Confédération des syndicats nationaux, 5:16

Consensus, 4:26; 8:16

Employeurs des transports et communications de régie fédérale, 4:32, 35; 5:46

Fonction publique, 5:6, 28, 39

Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 2:37

Étude, 1:6-33; 2:4-43; 3:4-22; 4:4-40; 5:5-59; 6:4-44; 7:4-47; 8:4-21

Examen article par article

Débat, 8:14-6

M. (Shields), 7:41-7, retirée, 47

Rapport à la Chambre, 8:3, 20-1

Réimpression, 8:20

Titre adopté, 8:20

Version anglaise, erreur de transposition, 2:7

Colline du Parlement

Employés, Code canadien du travail, application, 7:25-6

Comité

Association des banquiers canadiens, lettre, 4:5-6, 10

Ministres, comparution, 1:8-10, 12

Conseil du Trésor, président, 1:12

Société canadienne des postes, ministre responsable, 2:40; 3:22

Travail, 1:8-10, 12

Personnel de soutien, 1:7

Président suppléant. *Voir plutôt* Président du ComitéPrésident. *Voir plutôt* Président du Comité

Renseignements, 5:46

Séance d'organisation, 1:6-13

Séances

Prolongation, 7:41-7

Suspension lors d'un vote à la Chambre, 2:27-8

Tenue et impression des témoignages en l'absence de quorum, 1:6-7

Témoins

Comparution, convocation, etc., 1:8-13, 31-3; 4:36-40; 5:58-9

Leader du gouvernement à la Chambre des communes, 3:22

Interrogation, 1:7; 2:22, 24; 4:7

Mémoires

Distribution, m. (Parent) adoptée, 5:5

Présentation dans les deux langues officielles, 4:39-40

Traduction, 4:13, 23

Version modifiée, 2:31

Temps de parole, 5:16; 7:8

Travaux futurs, 1:7-8, 32-3; 2:40-3; 4:36-8

Comités

Séances, diffusion, réseau OASIS, 4:4

Commission de transport de Toronto. *Voir* Négociations collectives**Commission des relations de travail dans la Fonction publique.** *Voir* Négociations collectives—Offres; Témoins**Commission sur les relations de travail (Woods).** *Voir* Négociations collectives**Commission Woods.** *Voir plutôt* Commission sur les relations de travail**Comuzzi, Joe (L—Thunder Bay—Nipigon)**

Comité, séance d'organisation, 1:6-8, 12-3

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Femmes, avantages, 5:21

Voir aussi Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101—Consultations; Témoins**Congé parental**

But, 7:25

Temps, répartition, 7:23-4

Congé sans solde. *Voir* Femmes—Enceintes—Retrait**Congédiement**

Injustifié, 1:25

Congés. *Voir* Horaires de travail—Et**Congés de maternité.** *Voir* Employeurs des transports et communications de régie fédérale—Femmes; Femmes

- Congrès du travail du Canada.** Voir Normes de travail—Code; Témoins
- Conseil canadien des relations de travail.** Voir Négociations collectives—Offres
- Conseil consultatif sur les normes du travail.** Voir Négociations collectives—Offres
- Conseil du Trésor, Président.** Voir Comité—Ministres
- Couture, Clément (PC—Saint-Jean)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:8
- Craig, Iris (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:29-40
- CSN.** Voir Confédération des syndicats nationaux
- Danis, l'hon. Marcel (PC—Verchères; ministre du Travail jusqu'au 25 juin 1993)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:14-30
- Deans, Ian (Commission des relations de travail dans la Fonction publique)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:24-42
- Dewetering, June (rechercheur pour le Comité)**
Comité, 4:38
Séance d'organisation, 1:8
- Duceppe, Gilles (BO—Laurier—Sainte-Marie)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:19-21
Femmes, 5:19-20
Grèves, 5:20
- Dunstan, Harold (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 4:23-7, 29-36
- Employés non syndiqués**
Code canadien du travail
Application, 1:18-20; 4:18; 7:10, 26
Dérogation, demande, préavis, 1:20
Voir aussi Femmes—Congés; Horaires de travail—Et congés
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)**
Femmes, congés de maternité, pourcentage, 4:32
Voir aussi Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101—Consultations; Témoins
- Employeurs, employés, relations**
Compétitivité, nations industrialisées, 1:15
- ETCOF.** Voir Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- Fee, Doug (PC—Red Deer) (président suppléant)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:33, 51-2
Négociations collectives, 5:51-2
Voir aussi Président du Comité—Présidents
- Feltham, Louise (PC—Wild Rose)**
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:23-6
Colline du Parlement, 7:25
Femmes, 7:23-6
- Femmes**
Congés de maternité
1985, situation, 2:26-7
Brooks v. Canada Safeway Ltd., affaire, 2:5-6, 8-9, 15-6, 21-2, 28; 5:18-9, 33; 6:25; 8:17-8
Calcul, paramètres, 7:24
Droits, avantages sociaux, maintien, 2:5, 14-5, 21-2, 27-8, 37; 5:19-20; 6:25; 8:17
Employées non syndiquées, 7:26
Projet de loi C-69 de 1987, 2:27
Raisons de santé, 7:25
Enceintes ou qui allaitent, travail
Banques, situation, 4:20-3
Bell Canada, cas, 6:43
Chemins de fer, secteur, 6:29; 7:6-7
Écrans d'ordinateur, utilisation, 4:31
Retrait préventif, réaffectation, 2:27-8; 3:6-9; 5:9; 6:15, 24-5, 28-9, 32
Assurance-chômage, prestations, droit, 5:20; 6:44; 7:7-8, 11-5
Certificats médicaux, 4:25-31, 34; 6:15, 24-5
Congé sans solde, 7:10-3, 17-8, 23
«Dans la mesure du possible», 7:16-7
«Difficilement réalisable», 8:12-6
Québec, mesures, 2:26-7, 38; 3:8; 4:13; 5:17, 19; 6:35, 43; 7:14-5
Transports aériens, secteur, 7:9
Et hommes, embauche, préférence, pratique, 7:26
Salaires, équité, 5:17-8
Voir aussi Code canadien du travail—Partie III; Confédération des syndicats nationaux; Employeurs des transports et communications de régie fédérale; Fonction publique—Conditions de travail; Travailleurs unis des transports
- Fonction publique**
Conditions de travail
Code canadien du travail, application, 1:22-4; 5:35, 40-2
Femmes enceintes, qui allaitent, 1:23; 5:33
Voir aussi Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101—Consultations; Négociations collectives—Offres
- Fonction publique, Commission des relations de travail.** Voir plutôt Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Fonction publique, relations de travail, Loi

Modifications, 2:36-7; 7:33-4

Voir aussi Code canadien du travail et

Gallant, Linda (Congrès du travail du Canada)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:11-6, 21, 23-4, 27-8

Godmer, Renée (ministère du Travail)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:4-31; 8:9, 16

Green, June (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 4:27-9

Greffier du Comité

Comité, 2:40-1; 4:36-40

Séance d'organisation, 1:6, 10, 31-2

Grèves

Briseurs, recours, réglementation, 1:28-9; 5:15, 20-1, 23, 56-8

Provinces, 5:57

Québec, 1:29; 5:57

Nombre, pays divers, comparaison, 5:57

Retour au travail, législation

Organisation internationale du travail, position, 3:17

Recours, 5:29, 39

Services essentiels

Céréales, secteur, 3:17, 21

Maintien, 1:28-9; 3:15-6

Tierces parties affectées, 5:44-5

Voir aussi Bell Canada; Chemins de fer, secteur; Négociations collectives—Offres

Hall, Louise (Alliance de la fonction publique du Canada)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:8, 15

Hanafin, Joseph (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 6:37-44

Hansen, Herm (ministère du Travail)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:20, 25

Hommes. *Voir* Femmes—Et**Hone, Michael** (Travailleurs unis des transports)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 6:35-6

Horaires de travail

Et congés, modification

Banques, Québec, situation, 4:9-10, 14, 17

Décision, responsabilité, 4:6-12, 15, 18

Employés non syndiqués, situation, 4:13, 17

Horaires de travail—Suite

Semaine de travail, norme, 7:25-6

Institut professionnel de la fonction publique du Canada. *Voir*

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101—Consultations; Témoins

Kristiansen, Lyle (NPD—Kootenay-Ouest—Revelstoke)

Comité, séance d'organisation, 1:7, 10-2

Langan, Joy (NPD—Mission—Coquitlam)

Accidents et maladies professionnels, 7:18-9

Certificats médicaux, 4:10-1, 19

Code canadien du travail et Relations de travail dans la

fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:16-8, 24-5, 28-9; 2:14-6, 18, 20, 24-6, 33-5, 38-40; 4:10-3, 18-20, 28-32, 35-6; 5:18-9, 31-3, 39-41, 46-50, 53-5, 57-8; 7:9-13, 17-23, 28-36, 40; 8:8-14, 16-21

Comité, 2:22, 28-9, 41-3; 4:37-40; 5:32; 7:9, 42-4, 46-7

Séance d'organisation, 1:32-3

Employés non syndiqués, 4:18

Femmes, 2:15-6; 4:29-31; 5:18-9, 33; 7:9-13, 17-8; 8:13, 17-9

Fonction publique, 5:40-1

Grèves, 1:28-9; 5:57-8

Horaires de travail, 4:11-3

Négociations collectives, 1:17, 24, 28; 2:14-5, 24-6, 33-5, 38-9; 4:32, 35-6; 5:18, 31-2, 47-50, 55, 58

Normes de travail, 1:16

Procédure et Règlement, 5:33

Salaires, 7:20-3, 28-30; 8:19-20

Société canadienne des postes, 5:53-4

Syndicats, 4:18

Larouche, Chantale (Confédération des syndicats nationaux)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:7-9, 17-9, 21

Leader du gouvernement à la Chambre des communes et ministre d'État. *Voir* Comité—Témoins—Comparution; Témoins**Leamen, Nancy J.** (Association des banquiers canadiens)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 4:11, 15-7, 22-3

Martin, Guy (Confédération des syndicats nationaux)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:17-21

McGuire, J.A. (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 4:32

McIntosh, Robert J. (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:32-8, 40

Munholland, Al (Association des banquiers canadiens)
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 4:5-23

Nault, Robert D. (L—Kenora—Rainy River)
Accidents et maladies professionnels, 2:13-4; 6:27-8; 7:27-8
Certificats médicaux, 4:7, 33-4; 7:4-6
Chemins de fer, secteur, 6:27-8
Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 1:18-20, 25-7; 2:12-4, 23-4, 31-3, 39-40; 3:15-6; 4:7-10, 20-2, 26-8, 33-4; 5:28-30; 6:13-5, 27-30; 7:4-7, 16-7, 23, 26-9, 34, 36-9; 8:8, 10-1, 13-7, 20
Comité, 2:22, 24, 41, 43; 4:37-40; 7:8-9, 41, 44-7
Séance d'organisation, 1:7-13, 32-3
Employés non syndiqués, 1:19-21
Femmes, 4:27-8; 6:15, 28-9; 7:6-7; 8:13-5
Grèves, 3:15; 5:28-9
Horaires de travail, 4:7-9
Négociations collectives, 1:25-7; 2:12, 23-4, 32-3, 39-40; 3:16; 5:30-1; 6:13-5
Syndicats, 4:8-9

Négociations collectives

Commission de transport de Toronto, conflit de travail, règlement, 1:28; 2:12, 17, 19-21; 3:18-9; 5:43-4, 46, 48; 6:20, 34
Commission sur les relations de travail (Woods), recommandations, 5:11
Offres, scrutin ordonné par le ministre, disposition
Bulletin secret, 3:13-5
Commission des relations de travail dans la Fonction publique, recours, 1:15, 30; 2:10, 37; 3:10; 5:24-5, 34-5, 51
Conseil canadien des relations de travail, recours, 1:15, 22; 5:11; 6:7-8, 20
Conseil consultatif sur les normes du travail, processus de consultation, 2:4-7, 10, 17-8; 6:12
Consultations, 2:4-7, 10, 17-8; 3:4; 4:16-7, 32; 5:45; 6:12, 23, 31, 38
Société canadienne des postes, 5:45-6; 6:13-4, 40
Voir aussi sous le titre susmentionné Offres—Conseil consultatif sur les normes du travail
Coûts, 5:26-7, 52-3; 6:17
«Dernières offres de l'employeur»
Interprétation, 6:11, 23-4, 32, 36-8, 41-2
Rejet, répercussions, 7:36
Discussions, reprise, délai, 7:37
Employeurs, position, 2:12-3, 25-6, 39-40; 3:11
Entente verbale, 7:36
Fonction publique
Application, 1:29-30; 2:7-8, 30, 33-4, 37; 3:5; 5:28-30, 36, 46-8; 7:34
Ensemble des questions soumises, 5:25, 30-2, 37-8, 56; 7:35-6
Grèves, postiers, fonctionnaires, lien, 2:12, 39; 5:50, 55-6
Ministre-employeur, législateur, conflit, 2:30, 34, 38; 3:9-10, 19-20; 5:25-6, 34, 42; 6:5
Solution de rechange, 5:38
Fréquence, 3:12-3; 5:52-3
Grèves
Mécanisme de règlement, 6:31-2

Négociations collectives—Suite

Offres, scrutin ordonné par le ministre...—Suite
Grèves—Suite
Voir aussi sous le titre susmentionné Offres—Fonction publique
Ingérence du gouvernement, processus de négociations, répercussions, 2:5, 8, 10, 13, 19-20, 36, 38-40; 3:12-3, 18-21; 4:35-6; 5:10, 13-4, 18, 27; 6:5-6, 16, 18-9, 23-4, 31, 36-8
Intérêt public, considération, 1:16, 24, 26-8; 2:12, 18, 30, 35; 3:9, 19; 5:13, 22-3, 41, 44-5; 6:21, 24, 34-5; 7:40
Intimidation, 6:18, 42
Médiation, service, contournement, 6:37
Modalités, 5:15-6, 31; 6:24, 37; 7:37
Négociation de bonne ou mauvaise foi, 5:26
Organisation internationale du travail, position, conventions, répercussions, 2:15; 3:20-1; 5:15
Organisme responsable, 5:51; 6:7
Partis politiques, position, 1:27
Pays divers, comparaison, 7:39
Provinces, situation, 1:17-8, 25-6, 28; 2:9-10, 12, 17, 36-8; 3:13-5; 5:17-8, 34, 44, 48; 6:16, 38, 41-2; 7:32-3
Recours, abus, possibilité, 1:26-8; 2:19, 24, 30-1; 3:16; 5:43, 49; 6:15, 39-41; 7:39
Résultats, 1:24; 3:12, 19; 6:12
Retour au travail, législation, comparaison, 2:24-5, 32-4; 3:11, 16-7, 20-1; 5:14-5, 28; 6:18; 7:39
Scrutin postal, 6:7
Sociétés d'État
Application, 5:52
Ministre responsable, rôle, 6:13
Syndicats
Administration, menace, 2:29-30, 36; 3:5, 15; 5:6-7
Application, position, 5:52, 58
Relations syndicales-patronales, répercussions, 5:51; 6:12-3
Tenue, moment opportun, 1:21-2; 3:12, 18-9; 5:48-50; 6:6; 7:32-3
Tierce partie, présence, recommandation, 2:34, 37; 3:9
Vote, employés, admissibilité, 3:20-1; 6:8-10, 12, 21
Voir aussi Chemins de fer, secteur

Normes de travail

Code canadien du travail, modifications, 1:14
Congrès du travail du Canada, position, 1:16
Consultations, 1:16
Provinces, modifications, 1:16

OIT. *Voir* Organisation internationale du travail

O'Kurley, Brian (PC—Elk Island)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:13

Ordre de renvoi

Projet de loi C-101 (Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique—modification), 1:3

Organisation internationale du travail (OIT)

Salaires, gel, position, 2:15
Voir aussi Grèves—Retour au travail; Négociations collectives—Offres, scrutin ordonné par le ministre

Parent, Gilbert (L—Welland—St. Catharines—Thorold)
(président suppléant)

Banques, 4:15

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:9-11; 3:13-5; 4:12, 15-8; 5:16-8, 43-6, 56; 6:16, 38-40; 8:10-1, 18, 20

Comité, 5:16; 7:43

Femmes, 2:11; 3:13-4; 5:17-8

Grèves, 5:56

Négociations collectives, 2:9; 3:13; 4:16-7; 5:16, 43-6, 56; 6:16, 38-40

Syndicat des postiers du Canada, 6:16

Syndicats, 4:15-6

Voir aussi Président du Comité—Présidents**Perron, Robert** (Alliance de la fonction publique du Canada)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:12, 18

Présidence, décisions et déclarations

Amendements

Dépassant la portée du projet de loi, irrecevable, 8:11

Irrecevables, 8:11, 18

Proposition, permission, 7:25

Recevables, 8:12

Motion, vote

Abstention, compte rendu, mention, 8:11

Impossibilité, quorum, absence, 2:40

Non-nécessité, 3:22

Réimpression, non-nécessité, 8:20

Témoins, comparution, convocation, etc., 4:36-40

Vote prépondérant, exercice, 8:10

Président du Comité

Nomination de Wilbee, 1:6

Présidents suppléants, 1:7

Chadwick, 7:39

Fee, 5:5

Parent, 5:38; 6:41

Procédure et Règlement

Amendements

Dépassant la portée du projet de loi, irrecevable, 8:11

Proposition, permission, 7:25

Recevabilité, 8:11-2, 18

Article, adoption, refus, possibilité, 5:32-3

Motion, vote

Abstention, compte rendu, mention, 8:11

Impossibilité, quorum, absence, 2:40

Non-nécessité, 3:22

Réimpression, non-nécessité, 8:20

Vote prépondérant, exercice, 8:10

Procès verbaux et témoignages

Impression, 1:6

Projet de loi C-69. Voir Femmes—Congés**Projet de loi C-101. Voir plutôt** Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, projet de loi C-101**Rapport à la Chambre**

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, 8:3

Relations syndicales-patronales. Voir Négociations collectives—Offres—Syndicats; Société canadienne des postes**Retour au travail. Voir** Grèves; Négociations collectives—Offres**Riche, Nancy** (Congrès du travail du Canada)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:4-23, 25-6, 28

Robinson, Debra (ministère du Travail)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:31-40

Saint-Julien, Guy (PC—Abitibi)

Certificats médicaux, 4:13, 33

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 2:16-8, 20, 26-8, 31, 35-8, 40; 4:13-5, 22-3, 26, 33, 40; 5:21-4, 33-4, 41; 6:20-1, 34-5, 43; 7:13-5, 8:9-11, 15, 17-8, 21

Comité, 2:22, 31, 41-2; 5:16; 7:29, 43-4

Femmes, 2:26-8, 37-8; 4:13; 5:21; 6:35, 43; 7:15; 8:17, 21

Grèves, 5:23

Horaires de travail, 4:14-5

Négociations collectives, 2:16-8, 31, 36; 5:22-3, 34, 41; 6:20-1, 34-5

Syndicat des postiers du Canada, 6:20

Travailleurs unis des transports, 6:35

Salaires

Recouvrement, procédure, 5:6, 21

Retenues, 7:21-3, 28-31

Voir aussi Femmes: Organisation internationale du travail**Samson, Cid** (NPD—Timmins—Chapleau)

Accidents et maladies professionnels, 6:32-4

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:10-3, 17-8; 6:16-8, 31-4, 41-2

Négociations collectives, 3:10-3, 17-8; 6:16-8, 31-2, 41-2

Syndicats, 6:17

Séance d'organisation. Voir Comité**Shields, Jack** (PC—Athabasca; secrétaire parlementaire du ministre de l'Emploi et de l'Immigration du 8 mai 1991 au 11 mars 1993; secrétaire parlementaire du ministre du Travail du 11 mars 1993 au 11 mars 1994)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:32-3, 36-9, 55-6, 58; 7:32-4, 39; 8:10-1, 13-4, 17, 20

Comité, 5:58; 7:41-2, 44, 46-7

Femmes, 8:14

Négociations collectives, 5:36-8, 55-6

Procédure et Règlement, 5:33

Société canadienne des postes

Relations syndicales-patronales, 5:51-5; 6:19

Service essentiel, 6:19

Société canadienne des postes—Suite

Voir aussi Comité—Ministres, comparution; Négociations collectives—Offres—Consultations

Sociétés d'État. *Voir* Négociations collectives—Offres**Speller, Bob** (L.—Haldimand—Norfolk)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:52-3

Négociations collectives, 5:52-3

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. *Voir* Témoins**Syndicat des postiers du Canada**

Affiliation politique, 6:16

Position, 6:19-20

Québec, membres, 6:20

Voir aussi Syndicats—Scrutin; Témoins

Syndicats

Accréditation, Code canadien du travail, stipulations, 3:5

Scrutin de représentation. Syndicat des postiers du Canada, Union des facteurs du Canada, 6:7-11, 17-8

Syndicalisation

Autorisation, pourcentage nécessaire, 4:8-9

Banques, situation, 4:11, 15-6, 18

Ontario, situation, 4:8-9

Voir aussi Négociations collectives—Offres

Tardif, Monique B. (PC—Charlesbourg; secrétaire parlementaire du solliciteur général du Canada du 8 mai 1991 au 11 mars 1994)

Comité, séance d'organisation, 1:9

Témoins

Alliance de la fonction publique du Canada, 3:4-21

Association des banquiers canadiens, 4:5-23

Bureau des conseillers législatifs, 7:29

Commission des relations de travail dans la Fonction publique, 5:24-42

Confédération des syndicats nationaux, 5:5-24

Congrès du travail du Canada, 2:4-28

Employeurs des transports et communications de régie fédérale, 4:23-36

Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 2:29-40

Leader du gouvernement à la Chambre des communes et ministre d'État, 5:42-58

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 6:37-44

Syndicat des postiers du Canada, 6:4-22

Témoins—Suite

Travail, ministère, 1:20, 25; 7:4-31

Travail, ministre, 1:14-30

Travailleurs unis des transports, 6:22-37

Transports aériens. *Voir* Femmes—Enceintes—Retrait préventif**Travail, ministère.** *Voir* Témoins**Travail, ministre.** *Voir* Comité—Ministres, comparution; Témoins**Travailleurs**

Droits, information, 1:28-9

Travailleurs unis des transports

Femmes, membres, 6:35

Voir aussi Témoins

Valois, Roger, (Confédération des syndicats nationaux)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 5:5-7, 9-17, 20-4

Vien, Jacques (PC—Laurentides)

Comité, séance d'organisation, 1:32

Vote par appel nominal

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, art. 2 adopté, 8:10

Vote prépondérant. *Voir* Procédure et Règlement**Vous et le Code.** *Voir* Code canadien du travail—Brochure**Wilbee, Stan** (PC—Delta) (président)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 6:22, 8:8-11, 16-21

Comité, séance d'organisation, 1:6-8, 10-3, 30-3

Voir aussi Président du Comité—Nomination

Woroma, Bill (ministère du Travail)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 7:11, 20-6

Worthy, Dave (PC—Cariboo—Chilcotin; secrétaire parlementaire du ministre des Travaux publics du 8 mai 1991 au 11 mars 1994)

Code canadien du travail et Relations de travail dans la fonction publique, Loi (modification), projet de loi C-101, étude, 3:18-20

Grèves, 3:20

Négociations collectives, 3:18-9









BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT
LIBRARY OF PARLIAMENT



3 2354 00515 204 9

BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT
LIBRARY OF PARLIAMENT



3 2354 00515 206 4